

Convention collective

ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT (27 novembre 2007)



N° de brochure : 3351

N° IDCC : 2691

Date de dernière mise à jour : 2020-07-25

Sommaire

Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007	1
Titre Ier : Cadre juridique de la convention	1
Titre II : Relations collectives	2
Titre III : Contrat de travail	7
Titre IV : Durée et organisation du temps de travail	11
Titre V : Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés	21
Titre VI : Classifications professionnelles	24
Titre VII : Rémunération du travail	31
Titre VIII : Prévoyance	33
Titre IX : Formation professionnelle	38
Titre X : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	42
Titre XI : Dispositions diverses	45
Annexes	45
Textes Attachés	50
Adhésion par lettre du 15 septembre 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention	50
Adhésion par lettre du 4 février 2008 de la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière à la convention collective nationale	50
Avenant n° 2 du 15 octobre 2008 relatif à la clause de migration (prévoyance)	50
Avenant n° 3 du 15 octobre 2008 portant modification d'articles de la convention collective	50
Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles	51
Avenant n° 6 du 9 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	52
Avenant n° 6 du 9 décembre 2009 portant modification du titre VIII relatif à la prévoyance	53
Préambule	53
Avenant n° 7 du 10 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	55
Préambule	55
Avenant n° 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité	57
Avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance	57
Adhésion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP à la convention	59
Avenant n° 12 du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle	59
Avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle	60
Avenant n° 14 du 11 avril 2012 à la convention et à l'annexe II-A	61
Avenant n° 17 du 10 mai 2012 relatif à la formation professionnelle	61
Avenant n° 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance	62
Avenant n° 20 du 13 février 2013 relatif à la prévoyance	62
Avenant n° 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention	63
Annexe	68
« Annexe II A	68
Annexe II B	69
Annexe II C	70
Avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'articles de la convention	71
Avenant n° 23 du 15 janvier 2014 relatif à la prévoyance	71
Accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel	72
Préambule	72
Avenant n° 24 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant »	77
Avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification d'articles de la convention	78
Avenant n° 26 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective	80
Avenant n° 27 du 23 juin 2014 relatif à la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective	80
Avenant n° 28 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	81
Accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi	82
Accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	84
Préambule	84
Partie I Régime professionnel de santé	85
Partie II Organisme recommandé	91
Annexe	92
Accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération	94
Préambule	94
Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel	94
Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes	95
Titre III ?uvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle	97
Titre IV Suivis réalisés par l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEPP)	98
Titre V Application	99
Avenant n° 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification du nom de la convention	99
Avenant n° 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	100
Accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	103
Avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation	104
Avenant n° 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération	105
Avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	106
Accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et de l'enseignement privé à distance	107
Préambule	107
Avenant n° 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle	109
Avenant n° 1 du 11 janvier 2017 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires	110
Avenant n° 1 du 5 avril 2017 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	111
Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022	112
Préambule	112
Partie I Régime professionnel obligatoire de santé	112
Partie II Organismes recommandés	118
Avenant n° 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants	123
Avenant n° 2 du 5 février 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	124
Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018	125
Annexes	125

Avenant n° 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme	126
Avenant n° 43 du 17 décembre 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)	126
Préambule	126
Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019	129
Annexes	130
Avenant n° 3 du 25 février 2019 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	130
Avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle	131
Préambule	131
Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	132
Préambule	132
Annexe	134
Textes Salaires	136
Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008	136
Annexe	136
Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010	137
Annexe	137
Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011	138
Annexes	138
Avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012	139
Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014	139
Annexes	140
Avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	141
Préambule	141
Annexe I	141
Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017	143
Annexes	143
Avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires	144
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé (18 octobre 2013)</i>	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>Avenant n° 34 intégration champ IDCC 2101 + annexe (19 octobre 2016)</i>	NV-2
<i>Avenant n° 35 intégration CFA et UFA dans champ (19 octobre 2016)</i>	NV-2
<i>Avenant n°42 fusion interbranche (4 octobre 2018)</i>	NV-2
<i>Avenant n° 44 champ d'application (28 novembre 2018)</i>	NV-2
<i>Avenant avis d'interprétation n°76 (7 décembre 2018)</i>	NV-3
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	NV-3
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de l'enseignement privé (FEP) ; Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL) CFTC ; Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés (SNPEFP) CGT ; Fédération de la formation et l'enseignement privés (FEP) CFDT ; Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP) CFE-CGC ; FNEC-FP FO.
Organisations adhérentes	La fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Montreuil Cedex, par lettre du 4 février 2008 (BO n°2008-12). Le syndicat national de l'enseignement privé, SYNEP CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 15 septembre 2008 (BO n°2008-40). La fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP), 24, rue d'Aumale, 75009 Paris, par lettre du 9 mai 2011 (BO n°2011-38)

Ancien intitulé : ' Convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat '

Voir avenant n° 29 du 24 novembre 2015, article 1^{er}, étendu le 16 mars 2017 par arrêté du 3 mars 2017.

Titre Ier : Cadre juridique de la convention

Article 1.1

En vigueur étendu

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

- les établissements d'enseignement privé du premier et du second degré relevant de la loi du 30 octobre 1886 et du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, ainsi que leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier), reprise au titre IV du code de l'enseignement technique, et qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement privé supérieur général, professionnel ou scientifique relevant notamment de la loi du 12 juillet 1875 ou de la loi du 25 juillet 1919, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement relevant du droit privé et créés à l'initiative des chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture et des chambres des métiers et mettant en oeuvre des enseignements relevant des lois ci-dessus.

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

Sont exclus de la présente convention :

- les organismes de formation relevant de la loi du 16 juillet 1971 ;
- les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi du 12 juillet 1971 ;
- les établissements d'enseignement technique relevant d'une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques au personnel d'enseignement à la date d'extension de la présente convention ;
- les centres de formation d'apprentis ;
- les établissements d'enseignement général relevant d'une convention collective nationale de branche à la date d'extension de la présente convention ;
- les instituts catholiques de Lille, de Lyon, de Paris et de Toulouse ainsi que l'université catholique de l'Ouest ;
- les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés relevant d'une convention collective nationale à la date d'extension de la présente convention ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés.

Article 1.2

En vigueur étendu

1.2.1. Durée

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

1.2.2. Adhésion

Principe

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

Date d'effet de l'adhésion

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

Adhésion collective

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

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

1.2.3. Révision

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

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

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

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche,

devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant la date d'envoi de la demande de révision par l'ensemble des parties.

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

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

1.2.4. Dénonciation

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

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

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

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

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

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

Article 1.5

En vigueur étendu

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

Article 1.6

En vigueur étendu

Les difficultés d'application résultant de la mise en oeuvre de la présente convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission permanente paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 2.3.2. par la présente convention.

Titre II : Relations collectives

Article 2.1

En vigueur étendu

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

Sont reconnus notamment la liberté d'opinion politique, philosophique et religieuse ainsi que le droit pour tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer librement au syndicat de son choix.

Non-discrimination à l'égard des représentants de salariés dans l'entreprise et dans les instances paritaires extérieures :

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

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

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

2.1.2. Constitution d'une section syndicale

Désignation du délégué syndical

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

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

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

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

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

2.1.3. Crédit d'heures. - Rémunération

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

légalement en vigueur.

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

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

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

2.1.4. Moyens matériels mis à disposition par l'entreprise

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

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

2.1.5. Participation à la négociation nationale

Exercice d'un mandat

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

Représentation paritaire :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Règles communes

Calcul des seuils d'effectifs

Le calcul des effectifs est opéré selon les règles légales.

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

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

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

Paiement des heures de délégation (1)

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

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

Temps de réunion des représentants du personnel avec l'employeur

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

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

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

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

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

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

Compétence de la commission permanente paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation

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

2.2.2. Délégués du personnel

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

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

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

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

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

2.2.3. Comité d'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.4. Délégation unique du personnel (DUP)

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

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

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

- à l'analyse des risques professionnels,
- à des inspections dans l'exercice de sa mission,
- à des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladies professionnelles et, le cas échéant, en matière de discrimination et de harcèlement.

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

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

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

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou encore à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité, est payé comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues ci-dessus.

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

(1) Le deuxième point de l'article 2.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-3 (anciennement article L. 424-1, alinéa 2) et L. 2325-7 (anciennement article L. 434-1, alinéa 3) du code du travail qui prévoient que le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. La prise en charge des heures de délégation obéit en effet au principe suivant lequel le représentant du personnel ne doit pas subir de baisse de rémunération du fait de l'exercice de son mandat. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

(2) Le quatrième point de l'article 2.2.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2323-86 (anciennement article L. 432-9) du code du travail, aux termes duquel le montant de la contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ne doit pas être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, et que le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ainsi définie. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

(3) Le cinquième point de l'article 2.2.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2325-6 (anciennement article L. 434-1) du code du travail aux termes duquel la limite de durée que l'employeur est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise à l'exercice de leurs fonctions, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Dispositions générales

a) Présidence

La présidence de chaque commission, président et vice-président, est assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège et selon une périodicité définie dans le règlement intérieur des commissions.

b) Règles de validité des décisions des commissions

Pour les accords et les avenants de branche, les règles de majorité et d'opposition sont celles fixées par le code du travail.

Les autres décisions sont prises à la double majorité des collèges, selon les modalités suivantes :

- pour les décisions conventionnelles ayant un impact sur la convention collective ou/ et sur les accords collectifs de branche : à la majorité absolue dans chaque collège calculée selon le pourcentage de représentativité des organisations syndicales ou patronales ;
- pour les autres décisions conventionnelles : à la majorité absolue dans chaque collège calculée :
- - pour les organisations syndicales en nombre d'organisation ;
- - pour les organisations patronales en pourcentage de représentativité.

c) Fonctionnement des commissions

Le secrétariat administratif des commissions paritaires est tenu par la délégation des employeurs sous le contrôle de la présidence de chaque commission.

Il est élaboré un règlement intérieur concernant l'ensemble des commissions paritaires nationales qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité absolue des organisations représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention collective dans chaque collège. Cette majorité absolue est calculée en pourcentage de représentativité pour le collège employeurs et en nombre d'organisations syndicales pour le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit notamment :

- les modalités de convocation des commissions ;
- l'objet et le contenu du ou des documents paritaires adéquat (s) établi (s), à l'issue des réunions des commissions, à savoir :
 - - relevé de décision ;
 - - compte rendu de réunion ;
 - - tout autre document ;
- la constitution et les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques et des présidences de chaque commission paritaire.

d) Salariés mandatés

Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner trois représentants titulaires et deux suppléants pouvant siéger à la CPPNIC.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et adhérente ou signataire de la convention collective peut désigner deux représentants titulaires et un suppléant pouvant siéger dans les autres commissions paritaires définies au présent titre II.

Ces représentants et leurs suppléants doivent être mandatés par leur organisation syndicale de salariés en début d'année civile. De nouveaux mandaterments ou des modifications dans les mandaterments peuvent intervenir à tout moment avec effet immédiat.

e) Protection des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le livre IV du code du travail.

Chaque organisation syndicale de salariés s'engage à en informer par écrit son/ ses employeurs ou son représentant.

f) Rémunération des salariés participant aux réunions des différentes commissions paritaires (1)

Principe

Pour tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés convoqué à siéger aux commissions paritaires, groupes techniques ou réunions de présidence de la présente convention collective, la durée des réunions, le temps de déplacement et le temps de préparation des commissions paritaires d'une durée égale à 50 % de la durée de chaque commission sont considérés comme du temps de travail effectif. Le salarié bénéficie donc d'une absence autorisée et rémunérée.

Exception

Pour les salariés enseignants mandatés rémunérés exclusivement en fonction de leurs heures d'activités d'enseignement, il est convenu pour permettre leur présence lors des réunions paritaires, sans perte de salaire, que les heures de réunion, de déplacement et de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 a de la présente CCN. Les heures d'enseignement non effectuées sont déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les heures induites.

Si l'employeur ne peut déplacer ces heures d'enseignement, les heures de face-à-face non réalisées sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 b de la présente CCN, et, si elles existent les heures de déplacement et de réunions dépassant le nombre d'heures de face-à-face, lors de commission paritaire, groupe technique et réunion de présidence, ainsi que les heures de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 a de la CCN.

Dans tous les cas et pour tout salarié

Lorsque ces heures constituent des heures complémentaires ou supplémentaires, elles sont majorées aux différents taux légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dispositions du point f du présent article est ouvert aux salariés mandatés sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés mandatés par une même organisation syndicale dont le salaire est maintenu est limité à 3 par réunion pour la CPPNIC et 2 par réunion pour les autres commissions et groupes techniques ;
- les salariés siégeant en commission paritaire, groupe technique ou réunion de présidence sont tenus d'informer leur(s) employeur(s) de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et de lui/ leur adresser leur convocation, dans les meilleurs délais, après réception.

g) Frais de déplacement

Les frais de déplacements des représentants d'organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs convoqués et présents aux réunions des commissions paritaires sont pris en charge dans des conditions et modalités fixées par le règlement intérieur de commissions paritaires.

2.3.2. Commission paritaire permanente nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

a) Composition

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation comprend :

- un collège salarié composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- et, un collège employeur composé des représentants des organisations représentatives des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, salariale et patronale, sont représentées.

b) Mission

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

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise. (2)

La CPPNIC peut rendre un avis portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'un accord collectif de branche à la demande :

- d'une juridiction ;

- de tout employeur ou de tout salarié ;
- de tout représentant du personnel élu ou désigné ;
- de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Elle a aussi pour mission la conciliation des différends collectifs ou individuels liés à l'application des textes étendus dans le champ conventionnel et qui n'auraient pu être réglés au sein de l'entreprise. Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs portant sur l'application de la présente convention collective ou de tout accord de branche, il est recommandé de saisir la commission.

c) Fonctionnement.

La commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) se réunit au moins trois fois par an et à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives proposant un ordre du jour. Le règlement intérieur en fixe les modalités.

En matière d'interprétation et de conciliation, la commission se réunira selon la procédure d'urgence prévue au règlement intérieur.

d) Modalités de saisine et de fonctionnement pour les saisines en interprétation ou en conciliation

1° La demande se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la présidence de la commission permanente paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à savoir : CPPNIC de la branche EPI s/ FNEP, 9 rue de Turbigo, 75001 Paris ou par courriel à l'adresse figurant sur la fiche de saisine.

Le règlement intérieur :

- décrit le contenu minimum des demandes ;
- fixe le délai de convocation de la CPPNIC comme l'ensemble des modalités de fonctionnement.

2° Dans le cadre d'une procédure de demande d'interprétation :

- les avis d'interprétation portant sur l'application de la convention collective et/ ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités de l'article 2.3.1 b sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission ;
- *les avis d'interprétation portant modification de la convention collective et/ ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités de l'article 2.3.1 b, sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission et (3) :*
- - déposés sous forme d'avenant et soumis à extension ;
- - ou renvoyés à négociation ;
- en cas de désaccord au sein de la commission sur tout ou partie du différend, un procès-verbal fait état des positions respectives qui auront été exprimées.

3° Dans le cadre d'une procédure de demande de conciliation :

- les membres de la commission peuvent décider d'entendre les parties, lesquelles peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix appartenant au secteur ou à une organisation syndicale ou patronale ;
- les parties présentes ou représentées sont également invitées à signer un accord transactionnel pour mettre fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CPPNIC pour acter du résultat de la conciliation.

2.3.3. Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article abrogé : les missions de cette commission sont intégrées à la CPPNIC. (voir préambule de l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018)

2.3.4. Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP)

La commission paritaire nationale de prévoyance comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de prévoyance assure :

- le pilotage de la gestion du régime de prévoyance obligatoire mis en place dans l'enseignement privé indépendant et couvrant les prestations incapacité, invalidité, décès et rentes. Les accords relatifs à la prévoyance sont repris au titre VIII de la présente convention ;
- le pilotage de la gestion du régime collectif de santé mis en place dans l'enseignement privé indépendant par un accord de branche spécifique.

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

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

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

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

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

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

Article abrogé : les missions sont dévolues à l'OMEEP créé par l'accord du 25 juin 2015, étendu par arrêté du 20 novembre 2015. (voir préambule de l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018)

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

La contribution assurant le financement du paritarisme permet, notamment, l'indemnisation des frais de déplacement et des éventuelles pertes de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs aux commissions paritaires et à l'observatoire de la négociation collective.

Elle est recouvrée par Humanis Prévoyance auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et subsidiairement par l'APEPI ou par tout autre organisme légalement habilité et désigné par accord paritaire.

Cette contribution s'élève à 0,07 % de la masse salariale des entreprises relevant du champ. Elle est gérée par l'association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé indépendant (APEPI).

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

NOTA :

(4)

(1) Le f de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(3) Tiret étendu sous réserve du respect de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 2.4

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, une communication accessible à tous les salariés doit préciser :

- l'existence des différentes commissions paritaires nationales, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées ;
- l'adresse du secrétariat administratif des commissions paritaires : CPPNIC/ FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Paris ;
- le modèle de fiche de saisine en interprétation et conciliation.

Les entreprises de la branche doivent déposer l'ensemble de leurs accords :

- sur le site légal : [www. teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) (ou toute autre adresse définie par le ministère ayant pour mission le travail) ;
- et à l'adresse de la branche : depot-accords-2691@fnep.net.

Titre III : Contrat de travail

Article 3.1

En vigueur étendu

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

- sous réserve de la visite médicale décidant de l'aptitude de la personne recrutée au poste proposé (visite médicale d'embauche intervenant dans les délais précisés à l'article R. 241-48 du code du travail) ;
- et sous réserve de la production de l'extrait de casier judiciaire n° 3 dans un délai maximum de 1 mois après son embauche, compte tenu de la spécificité d'établissements d'enseignement qui accueillent des enfants et de jeunes adultes. Cette mention devra figurer au contrat de travail.

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

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

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

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

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 3.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3.3

En vigueur étendu

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

3.3.1. Forme des contrats de travail

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

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

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

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

3.3.2. Principe général : le contrat à durée indéterminée (CDI)

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

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

3.3.3. Contrats à durée déterminée (CDD)

Cas généraux de recours

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

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

2. En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'établissement.

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

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

3.3.4. Contrats à temps partiel à durée indéterminée ou déterminée

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

a) Conditions de forme.

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

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

2° La répartition des heures de travail :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
- un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.

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

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

- l'activité fixée chez un autre employeur à la même période ;
- une activité professionnelle non salariée.

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

d) Heures complémentaires.

1. Nombre :

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

2. Paiement des heures complémentaires :

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

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

3. Heures complémentaires non mentionnées au contrat de travail :

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

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

3.3.5. Contrats à durée déterminée dits d'usage

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

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- enseignants-chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (les options sont les composantes d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La programmation effective par l'école de ces cours dits optionnels est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;

- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;
- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

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

b) Conditions de forme

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

3.3.6. Contrats de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

a) Cas de recours au CDII.

1° Pour les enseignants :

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

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

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

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

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

Si leur activité est directement et uniquement conditionnée par la présence des élèves et des étudiants, et afin de tenir compte de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, il est possible de proposer un CDII au personnel administratif et de service et au personnel d'éducation intervenant exclusivement sur une période inférieure à 75 % de la période annuelle de référence de leur catégorie au sein de l'établissement.

Pour les CDII à temps partiel, les dispositions légales et réglementaires concernant le travail à temps partiel s'appliquent.

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

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

b) Rédaction du contrat intermittent.

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

- les éléments de rémunération (lissée ou non) ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

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

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

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

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

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

Article 3.4

**

Article 3.5

En vigueur étendu

3.5.1. Principe général

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

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

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

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

3.5.2. Modification ayant un motif économique

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

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

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

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

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

3.5.3. Modification à la demande du salarié

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

Article 3.6

En vigueur étendu

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

Article 3.7

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 3.8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3.9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3.10

En vigueur étendu

Deux situations peuvent se présenter :

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

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

- 1/2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

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

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

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

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

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

Article 3.11

En vigueur étendu

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

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

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

Au-delà de la politique salariale, il importe également à l'occasion de cette négociation d'agir sur d'autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération en question, comme la politique de recrutement et d'emploi, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale (art.L. 322-7 du code du travail), et notamment pour les salariés à temps partiel et pluri-employeurs.

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

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

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

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

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

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

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

3.11.3. Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

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

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

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

3.11.4. Emploi des personnes handicapées

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

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

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Titre IV : Durée et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

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

Article 4.1

En vigueur étendu

4.1.1. Décompte des heures de travail

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

4.1.2. Modalités spécifiques aux salariés à temps partiel

a) Définition des salariés à temps partiel.

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

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

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

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

b) Heures complémentaires.

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

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

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

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

4.1.3. Jours fériés

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

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

4.1.4. Circonstances exceptionnelles : délais de prévenance

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

- garantir l'intégrité physique revient à assurer des conditions matérielles et sanitaires suffisantes comme une présence minimale de l'encadrement ;
- garantir l'intégrité morale revient à apporter une présence minimale en termes d'encadrement.

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

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

4.1.5. Salariés ayant des fonctions dans plusieurs catégories de personnel

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

4.1.6. Période de référence pour la modulation

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

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

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

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

- par service, et fait l'objet d'un affichage ;
- ou selon des calendriers individualisés qui seront transmis par écrit à chaque salarié concerné.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité des heures de travail conventionnelles du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours d'année de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail y compris, si tel est le cas, les heures supplémentaires et son droit à repos compensateur.

4.1.7. Absences en cas de modulation

Cas des absences donnant lieu à maintien du salaire :

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

4.1.8. Dispositions diverses

a) Modalités propres aux salariés intérimaires.

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

b) Chômage partiel.

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

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.1.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail (anciennement article L. 222-6) qui prévoient que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire à l'exclusion du congé compensatoire prévu.
(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 4.2

En vigueur étendu

4.2.1. Définition du temps plein

Organisation du travail modulé

a) Définition du temps plein

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

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

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

Soit 96 jours :

- 52 jours de repos hebdomadaire ;
 - 30 jours ouvrables de congés annuels ;
 - 9 jours fériés ;
 - 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.
- Il reste donc 269 jours ouvrables (365 - 96) qui divisés par 6 jours par semaine donnent 44,83 semaines ;

D'où le décompte annuel : $44,83 \times 35 \text{ heures} = 1\,569,05 \text{ heures}$, ramenées à 1 569 heures.

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

- 3 à 4 semaines en période estivale ;
- et 1 à 2 semaines hors ladite période, dans la limite de 5 semaines par an.

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

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

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

b) Organisation du travail modulé.

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

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

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

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

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

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

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

c) Heures supplémentaires.

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

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

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

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

4.2.2. Organisation du travail à temps partiel modulé

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

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

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

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

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

4.2.3. Dispositions relatives aux salariés itinérants non cadres

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

4.2.4. Dispositions relatives aux cadres non dirigeants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) L'article 4.2.1 c est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3122-10 du code du travail (anciennement articles L. 212-5 et L. 212-8, alinéas 3 et 4), telles qu'interprétées par la Cour de cassation dans sa jurisprudence (Cass. soc., 19 avril 2000, n° 98-41. 071) où les heures supplémentaires sont celles qui ont été soit imposées au salarié par la nature ou la quantité du travail demandée, soit effectuées à la demande ou au moins avec l'accord implicite de l'employeur. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 4.3

En vigueur étendu

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

a) Définition du temps plein : cas général

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

b) Assistant ou assistante préélémentaire.

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

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

c) Surveillants des externats.

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

d) Surveillants des internats.

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

e) Organisation du travail modulé.

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

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

4.3.2. Organisation du travail à temps partiel modulé

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

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

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

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

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

4.3.3. Dispositions relatives aux salariés itinérants non cadres

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

4.3.4. Dispositions relatives aux cadres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3.5. Dispositions spécifiques aux surveillants

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

a) Les surveillants des externats.

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

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

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

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

b) Les surveillants des internats.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3.6. Heures supplémentaires (cas général)

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

(1) Les dispositions des paragraphes a et b de l'article 4.3.4 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail. (Arrêté du 18 mars 2014 - art. 1)

Article 4.4

En vigueur étendu

4.4.1. Définition du temps de travail du personnel enseignant

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

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

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

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

Les activités induites comprennent :

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

8. La participation aux jurys internes de délibération visant l'obtention du titre ou diplôme préparé, à l'exclusion des jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, ainsi que les surveillances et la participation aux examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement .

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

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

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

10. Les éventuels conseils de discipline ;

11. La remise des prix et/ ou diplômes ;

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

Les activités induites excluent les autres tâches, à savoir :

- les activités annexes et les activités périscolaires telles que définies aux paragraphes b des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6 ci-après ;
- les suivis de stages, sauf dans le cadre des formations en alternance ;
- les activités connexes.

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

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

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

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

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

a) Définition du temps plein

a.1) Cadre général

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

Soit 102 jours :

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

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

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

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

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

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

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

b) Périodes de congés

b.1) Cadre général

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

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

b.2) Dispositions propres à certaines écoles

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou sans recherche), les écoles spécialisées dans l'enseignement des langues ainsi que les écoles dispensant des

formations en alternance peuvent déroger à ces dispositions après consultation, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-13 du code du travail, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

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

c) Modulation du temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.3. Organisation du travail à temps partiel

a) Temps partiel et activités induites.

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

b) Modulation du temps partiel.

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

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

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

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

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

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

c) Les salariés à employeurs multiples.

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

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

4.4.4. Enseignement préélémentaire et primaire

(institutrice ou instituteur)

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

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

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

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

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

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

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

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

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps

plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

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

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

e) Classes transplantées ou de mise à niveau

Les classes transplantées :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles. Tout départ, sur la base du volontariat, en classe transplantée donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

La participation aux classes transplantées donne droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

Les heures d'activités en classe transplantée :

Les heures proposées aux enseignants ou aux surveillants sont rémunérées à 90 % de leur taux horaire de base tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures sont des heures de cours, leur taux horaire de base est multiplié par le coefficient d'activités induites.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

Les classes de mise à niveau :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Les heures d'activités en classe de mise à niveau :

Les heures proposées aux enseignants, sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà.

Ce taux est multiplié par le coefficient d'activités induites tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

4.4.5. Enseignement secondaire général et enseignement technique secondaire

4.4.5.1. Enseignement secondaire général

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.5.2. Enseignement technique secondaire

a) Le travail à temps plein dans l'enseignement technique secondaire est de 1 534 heures, dont 864 heures d'activité de cours et 670 heures forfaitaires d'activités induites.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.5.3. Dispositions communes aux enseignants du secondaire général et technique

a) Classes transplantées ou de mise à niveau

Les classes transplantées :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles. Tout départ, sur la base du volontariat, en classe transplantée donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

La participation aux classes transplantées donne droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

Les heures d'activités en classe transplantée :

Les heures proposées aux enseignants ou aux surveillants sont rémunérées à 90 % de leur taux horaire de base tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures sont des heures de cours, leur taux horaire de base est multiplié par le coefficient d'activités induites.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

Les classes de mise à niveau :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Les heures d'activités en classe de mise à niveau :

Les heures proposées aux enseignants, sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà. Ce taux est multiplié par le coefficient d'activités induites tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

b) Heures supplémentaires

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément aux annexes II-A, II-B ou II-C.

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

a) Classes transplantées ou de mise à niveau.

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

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

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

b) Heures supplémentaires.

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

4.4.8. Enseignement supérieur

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

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

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

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

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

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

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

4.4.8.2. Enseignants-chercheurs.

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

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

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

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

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

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de

cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

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

4.4.8.3. Dispositions communes.

- a) Le contrat de travail doit indiquer le nombre annuel d'heures d'activité de cours.
- b) Contingent annuel d'heures supplémentaires, hors autorisation de l'inspection du travail.

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

4.4.9. Les enseignants en formations diplômantes par alternance

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

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

b) Dans le cadre de son enseignement, il peut être demandé à ces enseignants une activité de suivi pédagogique et professionnel excluant toute démarche commerciale. Ce suivi ne peut excéder 25 % de son activité de cours pour l'enseignant dispensant un enseignement professionnel et 15 % dans le cas où il dispense un enseignement général.

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

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

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

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

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

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

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

4.4.10. Les enseignants en formations qualifiantes par alternance

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.11. Les moniteurs techniques

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

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

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

c) La détermination des heures supplémentaires pour les moniteurs techniques est précisée à l'annexe II-A.

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

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

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

4.4.12. Cours de mise à niveau ou de rattrapage dispensés dans les établissements relevant du champ d'application

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

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

b) Heures supplémentaires.

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

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

Article 4.5

En vigueur étendu

Préambule

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

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

4.5.1. Travail de nuit et durée du travail

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

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

b) Définition du travailleur de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

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

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

c) Equivalence en matière de rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Durées maximales hebdomadaires de travail.

S'agissant du droit national :

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

- 48 heures appréciées sur une semaine ;

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

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

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

S'agissant du droit communautaire :

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

f) Temps de pause.

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

4.5.2. Compensation du travail de nuit

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

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

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

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

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

4.5.3. Conditions de travail

a) Amélioration des conditions de travail.

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

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

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

b) Surveillance médicale.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, conformément aux dispositions de l'article R. 213-6 du code du travail, lequel prévoit une visite médicale à la médecine du travail préalablement à l'affectation à son poste et une visite renouvelée tous les 6 mois. Ces visites sont à la charge de l'employeur.

c) Protection de la maternité.

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

d) Obligations familiales impérieuses.

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

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

e) Sécurité des travailleurs de nuit.

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

f) Dispositions relatives aux jeunes salariés.

Le travail de nuit de 22 heures à 6 heures est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

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

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

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

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

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

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

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

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

Article 5.1

En vigueur étendu

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

Se reporter à l'article 3.4

5.1.2. Durée des congés payés particulière à chaque catégorie

1. Personnel administratif et de service :

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

2. Personnel d'encadrement pédagogique :

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

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

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

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

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

4. Semaines à 0 heure conventionnelles :

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

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

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

5.1.3. Salarié relevant de plusieurs catégories pour lesquelles il existe des durées différentes de congés payés

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

5.1.4. Ordre des départs

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

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

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

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

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

5.1.5. Indemnisation du congé. 1.5. Indemnisation du congé

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

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

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

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

(1) Le point 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3141-3 du code du travail qui prévoit l'acquisition de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. (ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Article 5.2

En vigueur étendu

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

5.2.1. Formalités

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

5.2.2. Conditions de l'indemnisation maladie

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

b) Indemnisation en espèces par l'employeur.

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

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

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

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

- être pris en charge par la sécurité sociale.

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

5.2.3. Incidence de la maladie sur le contrat de travail

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

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

b) Garantie d'emploi.

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

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

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

5.2.4. Maintien du salaire par l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Détermination du salaire de référence.

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

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

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

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

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

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

Article 5.3

En vigueur étendu

5.3.1. Congés de maternité et d'adoption

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

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

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

5.3.2. Congé de paternité

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

5.3.3. Congé parental d'éducation (pour le père et la mère)

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

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

À défaut d'avoir soldé ses congés payés avant sa prise de son congé parental, chaque salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés acquis au premier jour de son congé parental. Les congés payés acquis doivent être soldés à partir du premier jour de sa reprise de travail et pendant une durée de 1 an.

5.3.4. Congé de présence parentale (père ou mère)

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

5.3.5. Congé de solidarité familiale

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

5.3.6. Congé pour enfant malade

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

Article 5.4

En vigueur étendu

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

- 4 jours pour son mariage ou Pacs ;
- 3 jours, pour le père, pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, ces 3 jours ne se confondent pas avec le congé de paternité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour décès d'un ascendant autre que son père ou sa mère ;
- 1 jour pour décès d'un frère, d'une soeur ;
- 1 jour pour décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ;
- 4 jours pour le décès d'un enfant.

b) Des délais de route sont accordés sur justificatif.

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

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

Article 5.5

En vigueur étendu

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

Ces congés sont non rémunérés sauf dispositions plus favorables.

Titre VI : Classifications professionnelles

Article 6.1

En vigueur étendu

Préambule

Principe

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

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

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

Méthode

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

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

- permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- permet d'intégrer les compétences professionnelles requises ;
- conduit à réexaminer périodiquement la description du contenu des postes ou des emplois repères, afin de l'adapter aux situations nouvelles ;
- permet une meilleure prise en compte de la polyvalence.

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

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

(1) Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 6.2

En vigueur étendu

6.2.1. Classification du personnel

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

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

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

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

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

- en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire attribué au salarié ;
- aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné ;
- à la polyvalence des compétences à assumer.

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

6.2.2. Définition des critères

a) Le contenu de l'activité.

Les tâches sont hiérarchisées en fonction des difficultés rencontrées ou de la technicité mise en oeuvre.

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

b) Autonomie.

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

Par exemple, s'agissant de la catégorie Employé :

- au niveau 1, le salarié est sous le contrôle de l'employeur ou de toute personne désignée par celui-ci ;
- au niveau 2, le salarié choisit les moyens d'exécution, l'employeur fixe les consignes générales ;
- au niveau 3, le salarié est autonome dans son métier, il est à même de prendre les initiatives sur les moyens à mettre en oeuvre pour remplir sa mission. L'employeur contrôle ou fait contrôler le résultat du travail.

c) Aptitudes relationnelles voire commerciales.

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

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

d) Formation.

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

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

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

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

6.2.3. Emplois repères

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

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

6.2.4. Définition des catégories professionnelles

a) Définition de la catégorie Employé.

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

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

Aucun enseignant ne relève de cette catégorie.

b) Définition de la catégorie Technicien.

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

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

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

c) Définition de la catégorie Cadre.

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

d) Définition des échelons.

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

- salarié débutant ou nouvel embauché : échelon A ;
- salarié confirmé : échelon B ;
- salarié expérimenté : échelon C.

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

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

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

(1) Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 6.3

En vigueur étendu

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

6.3.1. Catégorie professionnelle Employé

a) Employé niveau 1 (E1).

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

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

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

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- employé(e) de réfectoire, de cuisine, plongeur ;
- employé(e) de lingerie, de service, agent d'entretien, personnel de nettoyage ;
- agent de gardiennage, veilleur de nuit, coursier ;
- employé(e) de bureau sans qualification ;
- employé(e) de reprographie ;
- salarié(e) débutant(e) (moins de 6 mois d'expérience dans le secteur de l'enseignement et de la formation) relevant de la catégorie Employé niveau 2.

b) Employé niveau 2 (E2).

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

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

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

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

Emplois repères :

- commis de cuisine, aide-cuisinier(ière) ;
- magasinier ;
- employé(e) de bureau ;
- employé(e) de comptabilité, aide-comptable ;
- employé(e) de bibliothèque ;
- standardiste, personnel d'accueil ;

- concierge ;
- jardinier ;
- chauffeur de car (accompagné) ;
- employé(e) administratif(ive) de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation ;
- employé(e) de service de niveau E3 ayant moins de 2 ans d'expérience.

c) Employé niveau 3 (E3).

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

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

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

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

Emplois repères :

- secrétaire ;
- aide-documentaliste ;
- comptable ;
- employé(e) de bureau qualifié(e) ;
- employé(e) au service commercial ;
- assistant(e) sanitaire, secouriste (poste permanent) ;
- cuisinier(ière) ;
- ouvrier(ière) qualifié(e) polyvalent(e) ;
- employé(e) au parc informatique ;
- chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés ;
- employé(e) de service multifonction (au moins 3 fonctions de la catégorie Employé) ;
- technicien(ne) débutant(e) de niveau 1 (T1) (moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation, ou moins de 2 ans d'expérience dans les autres secteurs).

6.3.2. Catégorie professionnelle Technicien

a) Technicien niveau 1 (T1).

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

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

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

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

Emplois repères :

- secrétaire ;
- secrétaire commercial(e) ;
- secrétaire pédagogique ;
- secrétaire documentaliste ;
- comptable 1er échelon ;
- cuisinier(ière) confirmé(e) ;
- conseiller(ère) de formation (en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue) ayant moins de 3 ans d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation ;
- comptable de gestion budgétaire, assistant(e) de gestion ;
- chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel) ;
- assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...).

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

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

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

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

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

Emplois repères :

- secrétaire ou assistant(e) de direction sans délégation ;
- documentaliste ;
- comptable 2e échelon ;
- analyste-programmeur/programmeuse, développeur/développeuse en informatique ;
- technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo) selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projets ;
- conseiller(ère) de formation expérimenté(e), en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue ;
- cuisinier(ière) confirmé(e) en charge des menus et des achats.

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

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

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

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes

complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

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

Emplois repères :

- secrétaire ou assistant(e) de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus ;
- comptable unique (ou premier adjoint au chef comptable), comptable élaborant le bilan ;
- conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'entreprise doit ou devra répondre) ;
- responsable d'un service de documentation (pouvant animer une équipe d'au moins 3 personnes rattachées à la documentation) ;
- infirmier(ière) diplômé(e) d'Etat.

6.3.3. Catégorie professionnelle Cadre

a) Cadre niveau 1 (C1).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés de niveaux inférieurs ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- chef de service, responsable de service, chef de groupe ;
- chargé(e) de clientèle entreprise ;
- cadre administratif et/ou de service (à titre indicatif : économe, intendant, chef de cuisine...) ;
- secrétaire ou assistant(e) de direction avec délégations et exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus.

b) Cadre niveau 2 (C2).

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

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur/directrice fonctionnel(le) (à titre indicatif : directeur/directrice des ressources humaines, directeur/directrice financier/ère...) ;
- attaché(e) de direction ;
- cadre de direction ;
- fondé(e) de pouvoir ;
- directeur/directrice général(e) adjoint(e).

c) Cadre niveau 3 (C3).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice général (e) ;
- directeur-directrice régional (e) ;
- directeur-directrice fonctionnel (le) au sein d'un groupe.

(1) Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Article 6.4

En vigueur étendu

L'action du personnel relevant de la filière de métiers ' Encadrement pédagogique ' s'inscrit dans le projet de l'école par sa participation au suivi éducatif, pédagogique et psychologique des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du personnel d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du personnel exerçant des responsabilités de nature managériale (6.4.2).

6.4.1. Personnel d'éducation

Ses missions, placées sous la direction du chef d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne supposent pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le personnel d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance et/ ou administratives.

6.4.1.1. Catégorie professionnelle ' Employé '

a) Employé niveau 1 (E1)

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

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- agent de service des classes enfantines ;

- surveillant (e) d'externat ;
- surveillant (e) d'examen ;
- surveillant (e) d'internat.

b) Employé niveau 2 (E2)

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

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

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

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

Emplois repères :

- assistant (e) préélémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un (e) instituteur (trice) ;
- assistant (e) répétiteur (trice) ;
- moniteur (trice).

c) Employé niveau 3 (E3)

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

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

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; il/ elle communique avec les tiers en rapport avec son activité, identifie les besoins du public (et le cas échéant des entreprises clientes).

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

Emplois repères :

- éducateur (trice) ;
- préparateur (trice) technique.

6.4.1.2. Catégorie professionnelle ' Technicien '

a) Technicien niveau 1 (T1)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

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

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

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

Emplois repères :

- adjoint (e) du surveillant général ;
- assistant (e) sanitaire (non diplômé [e]) ;
- préparateur (trice) de laboratoire ;
- conseiller (ère) d'orientation ;
- chargé (e) d'internat de moins de 40 internes ;
- technicien (ne) de maintenance du matériel pédagogique ;
- tuteur (trice) (*) ;

(*) Le tuteur ou la tutrice se tient à la disposition des élèves ou des étudiants qui travaillent individuellement ou collectivement avec des matériels relevant de sa spécialité.

- animateur-éducateur.

Le tuteur, qui peut être un professionnel, assure la mise en service et le fonctionnement de matériels pédagogiques mis à la disposition des élèves ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il peut être conduit à en expliquer l'utilisation. En conséquence, il n'a ni cours à préparer ni copie à corriger.

b) Technicien niveau 2 (T2) - (Technicien supérieur)

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

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

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

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

Emplois repères :

- assistant (e) sanitaire ;
- conseiller (ère) d'orientation ;
- conseiller (ère) technique ;
- chargé (e) d'internat de 40 internes et plus ;
- surveillant (e) général (e) ;
- interrogateur (trice), correcteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- éducateur (trice) spécialisé (e).

c) Technicien niveau 3 (T3) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie suivant délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

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

ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

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

Emplois repères :

- interrogateur (trice), correcteur (trice) : 2e cycle ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 2e cycle ;
- psychologue assistant (e).

6.4.1.3. Catégorie professionnelle ' Cadre niveau I (C1) '

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- psychologue ;
- responsable de la vie associative ;
- expert (e) en ingénierie pédagogique.

6.4.2. Personnel exerçant des responsabilités managériales

Dans le cadre de ses fonctions le salarié relevant de cette catégorie peut être amené à effectuer des missions d'enseignement et/ ou de recherche sans qu'elles constituent son activité principale permanente.

6.4.2.1. Catégorie professionnelle cadre

a) Cadre niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- responsable pédagogique de cycle ;
- responsable de section, de département ;
- adjoint (e) du directeur pédagogique ;
- responsable d'axe ou de filière de recherche ;
- responsable de chaire ;
- adjoint au directeur de recherche.

b) Cadre niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; encadre, anime et forme des salariés ; peut bénéficier d'une délégation de pouvoir pouvant inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice pédagogique ;
- directeur-directrice de recherche ;
- directeur-directrice d'études.

c) Cadre niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emploi repère :

- directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement.

Article 6.5

En vigueur étendu

Le personnel enseignant participe pleinement au projet pédagogique, sous la direction du chef d'entreprise et/ou de sa hiérarchie et pour des missions qui s'exercent dans le cadre d'un enseignement de type magistral ou de toute autre forme d'enseignement impliquant un face-à-face pédagogique auxquels s'ajoutent tout ou partie des activités induites.

Les enseignants ont une formation ou des compétences professionnelles leur permettant d'intervenir au niveau et pour la (les) discipline(s) pour laquelle (lesquelles) ils sont embauchés.

Le personnel enseignant peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant usuellement des personnels d'encadrement pédagogique ou administratifs dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes. En cas d'activités multiples les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il convient de se reporter à l'article 6.5.4.

6.5.1. Catégories professionnelles des enseignants

Pour les enseignants, indépendamment des niveaux et des échelons définis ci-dessus, 2 catégories sont retenues : technicien et cadre.

a) Catégorie professionnelle Technicien.

Le technicien est un collaborateur qualifié à très qualifié, justifiant ou non d'une formation supérieure et/ou d'une expérience significative et ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier du statut de cadre tel que défini ci-dessous.

Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire et primaire (niveau I) est classé dans la catégorie Technicien sauf décision de l'employeur de le positionner comme cadre.

Dans cette catégorie figurent les moniteurs techniques qui occupent des fonctions nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par formation spécifique et/ou expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel.

Les fonctions du moniteur technique nécessitent des capacités d'adaptation au regard des publics constitués ; elles sont assumées sous l'autorité, le contrôle et l'évaluation d'un responsable pédagogique ou d'un enseignant ; elles ne se traduisent, en aucun cas, dans un enseignement de type magistral et ne donnent pas lieu à correction différée.

A titre indicatif, sont notamment concernés par l'emploi de moniteur technique, les activités telles que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ainsi que les laborantin (e) s et, d'une manière générale, tous les chargé (e) s de travaux pratiques.

b) Catégorie professionnelle Cadre.

Dans l'enseignement secondaire, technique et supérieur tels que définis dans le champ d'application de la présente convention collective, l'enseignant cadre est un salarié qui, par sa formation, ses compétences et son expérience confirmées, exerce des responsabilités réelles.

A cet égard, le statut de cadre est attribué à un enseignant dès lors qu'il satisfait aux 4 critères cumulatifs ci-dessous :

1° La possession d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum bac + 4 ;

2° Une expérience d'enseignement d'au minimum 3 années scolaires complètes dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de la présente convention collective ;

3° Une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 2/3 de la durée conventionnelle de sa catégorie ;

4° L'initiative et la liberté d'agir et de faire sont ainsi définies :

- avoir la possibilité d'adapter le programme des cours soit dans ses grandes lignes par une approche différente, soit d'après le niveau des élèves ou des étudiants ;

- avoir la possibilité de choisir les sujets, le rythme des contrôles de connaissances et des examens internes quand la structure le permet.

Cependant, tout enseignant ne disposant pas de la totalité des critères précités peut être reconnu cadre par son employeur.

6.5.2. Niveaux de qualification

a) Le niveau de qualification et en conséquence le coefficient et la rémunération qui s'y rattachent sont déterminés en fonction du niveau d'enseignement où intervient l'enseignant, et non pas en fonction de la seule détention d'un diplôme ou d'un titre par ledit enseignant.

b) Les niveaux d'enseignement ou niveaux d'intervention ont été arrêtés au nombre de 10, à savoir :

NIVEAU de qualification	NIVEAU DES ENSEIGNEMENTS DISPENSÉS en formation initiale ou en formation professionnelle continue (1)
1	Classes préélémentaires et classes du primaire
2	Classes de 1er cycle du secondaire et classes de CAP et BEP
3	Classes de 2e cycle du secondaire et classes de bac professionnel
4	Classes de 1re année post-bac (cursus dit « bac + 1 »)
5	Classes préparant directement à un 1er cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat ni par un titre certifié enregistré au RNCP (2) (cursus dit « bac + 2 non diplômant »)
6	Classes préparant directement à un 1er cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 2 diplômant ») ; Classes préparant directement une 3e année d'enseignement supérieur non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 3 non diplômant »)
7	Classes préparant directement une 3e année d'enseignement supérieur sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 3 diplômant ») ; Classes préparant directement un 2e cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 4 non diplômant »)
8	Classes préparant directement un 2e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 4 diplômant »)
9	Classes préparant directement une formation au-delà du 2e cycle d'enseignement supérieur, non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre certifié ou enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 5 non diplômant »)
10	Classes préparant directement un 3e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un titre certifié enregistré au RNCP

(1) En cas de réforme du système pédagogique français remettant en cause ces distinctions voire ces appellations, il appartiendra aux partenaires sociaux d'établir les avenants nécessaires afin que les principes de classification énoncés aux articles 6.1 et 6.2 puisse toujours être mis en oeuvre.

(2) RNCP : répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

6.5.3. Echelons - Coefficients

Au sein de chaque niveau d'intervention, conformément à l'article 6.2, il a été établi 3 échelons de compétences :

- enseignant débutant ou nouvellement embauché : échelon A ;

- enseignant confirmé : échelon B ;

- enseignant expérimenté : échelon C.

A chaque coefficient (niveau, échelon) correspond une rémunération minimale indépendante de la catégorie professionnelle.

ÉCHELON NIVEAU	NIVEAU		
	Enseignant (A)	Enseignant confirmé (B)	Enseignant expérimenté (C)
1	1-A	1-B	1-C
2	2-A	2-B	2-C
3	3-A	3-B	3-C
4	4-A	4-B	4-C
5	5-A	5-B	5-C
6	6-A	6-B	6-C

7	7-A	7-B	7-C
8	8-A	8-B	8-C
9	9-A	9-B	9-C
10	10-A	10-B	10-C

6.5.4. Dispositions spécifiques aux écoles supérieures avec recherche

a) Enseignants-chercheurs

1. L'enseignant-chercheur est un enseignant dont il est reconnu contractuellement qu'il effectue, au sein de l'établissement, en plus de ses activités d'enseignement, des activités de recherche menant à des communications et des publications et qui ne peuvent être assimilées à des activités induites telles que définies à l'article 4.4.1.

Les différents partenaires impliqués dans les activités de recherche ainsi que les modalités d'exécution et d'indemnisation peuvent être précisées dans le contrat de travail ou dans le cadre de la fiche d'objectifs.

2. Tout enseignant-chercheur défini au paragraphe 1 ci-dessus relève du statut cadre dès lors qu'il est en possession d'un doctorat.

b) Classification des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche sont classés selon la grille spécifique définie ci-après.

Niveau Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ ou compétences exigées (à titre indicatif)
1	Enseignant doctorant (*)	-	-
2	Enseignant ou enseignant-chercheur sous la responsabilité pédagogique d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme de type L3 ou titre équivalent et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
3	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement	Autonomie dans le cadre de l'enseignement dispensé et/ ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable de l'école	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement et/ ou de la spécialité de sa recherche		
4	Enseignant animant ou encadrant des enseignants sur le plan pédagogique	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements sous l'autorité d'un responsable ou d'un (e) directeur-directrice	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant (-chercheur) animant ou encadrant des chercheurs dans son domaine d'expertise	Autonomie dans l'organisation de ses activités de recherche sous l'autorité d'un responsable ou d'un directeur-directrice	Enseignant - (-chercheur) ayant une expertise dans un large domaine
	Enseignant ou enseignant-chercheur ayant une mission de représentation de l'école	Autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation	
5	Enseignant (-chercheur) encadrant des enseignants (-chercheurs) dans un large domaine	Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées		Enseignant ou enseignant-chercheur ayant des compétences reconnues d'encadrement
	Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion		
6	Enseignant (-chercheur) assurant une direction académique et/ ou de recherche au sein de l'école :	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	- élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise	Responsabilité directe devant la direction générale ou du conseil d'administration	Enseignant (chercheur) de niveau national ou international ayant des compétences managériales étendues
	- négociation et responsabilité de la gestion et de son budget ...		

(*) Est exclusivement concerné en niveau I le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.

c) Grille de salaires

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe I D de la présente convention collective.

d) Classification des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2.

(1) Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

Titre VII : Rémunération du travail

Article 7.1

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima annuels bruts détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés à temps plein selon la durée conventionnelle du travail.

Le salaire mensuel est égal au 1/12 du salaire annuel (sauf en cas de rémunération non lissée).

Ces minima sont applicables pour une durée de travail annuelle correspondant à la durée conventionnelle du travail définie au titre IV pour chaque catégorie de personnel.

7.1.1. Salaires minima du personnel administratif et de service et du personnel d'éducation

A chacun des différents niveaux de la classification définis au titre VI (art. 6.3 et 6.4) sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel brut : échelon A ;
- un salaire annuel minimum conventionnel brut pour le personnel « confirmé » bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans dans l'entreprise : échelon B ;
- un salaire annuel minimum conventionnel brut pour le personnel « expérimenté » : échelon C.

7.1.2. Salaires minima du personnel enseignant

a) A chacun des différents niveaux d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au titre VI (art. 6.5) sont associés de la même manière :

- un salaire annuel minimum conventionnel brut : échelon A ;
- un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel « confirmé » bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans dans l'entreprise : échelon B ;
- un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel « expérimenté » : échelon C.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent et à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2015, l'ancienneté requise pour passer de l'échelon A à l'échelon B est ramenée de 5 à 3 ans lorsque l'enseignant obtient après son embauche au sein de l'entreprise le certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

Six mois au moins avant le terme de cette expérimentation, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver afin de déterminer l'ensemble des effets susceptibles d'être attachés par la présente convention collective à l'obtention dudit CCP.

b) Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie ci-dessous, à l'exclusion :

- des gratifications exceptionnelles ;
- de la rémunération des heures supplémentaires et les majorations afférentes ;
- du 13e mois (cette disposition n'entrant en application qu'au terme d'une période de transition de 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective) ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées un jour férié...).

c) Le barème des salaires minima annuels bruts figure à l'annexe I C (Personnel enseignant) et à l'annexe I D (Personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche).

NOTE : Les dispositions du présent article seront applicables à compter du 1er janvier 2015.

Article 7.2

En vigueur étendu

a) Indépendamment des salaires minima conventionnels, la rémunération effective du salarié visée dans la présente convention comprend le salaire de base et le cas échéant :

- les rémunérations variables ;
- les primes et gratifications récurrentes ;
- les primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- les avantages en nature ;
- les heures supplémentaires et les majorations afférentes ;
- les majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées un jour férié...).

b) N'entrent pas dans la composition de la rémunération effective :

- les remboursements de frais professionnels ne supportant pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- les sommes issues des accords de participation et d'intéressement ainsi que les dispositifs d'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.4

En vigueur étendu

7.4.1. Sauf accord différent entre les parties, le salarié travaillant pendant la totalité de l'année scolaire ou universitaire de référence bénéficiera d'une rémunération mensuelle lissée sur l'année égale au 1/12 du salaire annuel.

7.4.2. Pour le personnel administratif, de services et pour le personnel d'éducation, lorsque le salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son montant se détermine au prorata du nombre de mois effectivement travaillés. Il en va notamment ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou pour des modifications intervenant en cours d'année.

De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine proportionnellement au temps plein conventionnel.

7.4.3. Pour le personnel enseignant employé à temps partiel, la rémunération est égale au montant de la rémunération annuelle due à un enseignant employé à temps complet, divisé par le nombre d'heures d'activité de cours conventionnel à temps plein, multiplié par le nombre d'heures prévues par son contrat et divisé par 12.

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée, la rémunération contractuelle est divisée par le nombre de mois ou fraction de mois que durera leur intervention.

7.4.4. *Un document annexé mentionné sur la fiche de paie du mois d'août ou du mois de décembre (ou à la dernière fiche de paie lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives de travail (ou d'activité de cours pour les enseignants) tout au long de la période de modulation. (2)*

7.4.5. Régularisation

Un salarié en période de modulation dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à une rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation aura lieu à l'occasion du solde de tout compte.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité des heures de travail conventionnelles du fait de son départ de l'entreprise en cours d'année de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire annuel.

Dans l'hypothèse d'un licenciement économique, cette régularisation ne pourra être effectuée qu'au bénéfice du salarié.

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

7.4.7. Pour le cas des salariés en CDI, se reporter à l'article 3.3.6.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

(2) L'article 7.4.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3171-13 du code du travail (anciennement article D. 212-23) qui prévoient la remise d'un bilan annuel de modulation à la fin de la période de modulation. En effet, la période de référence pour la modulation peut être différente de la période 1^{er} septembre-31 août ou de la période 1^{er} janvier-31 décembre. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.5

En vigueur étendu

Les heures d'absences non indemnisables seront déduites de la rémunération mensuelle au moment de l'absence.

Cas des absences donnant lieu à maintien du salaire :

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

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

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.6

En vigueur étendu

a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :

- par 151,67 heures x 12 mois, soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;

- par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale.

c) Les heures passées dans le cadre du contrat de travail qui ne sont pas des activités de cours et qui ne supposent ni préparation ni correction seront rémunérées au taux de base horaire défini au paragraphe a ci-dessus.

d) Il sera procédé ainsi tant pour les heures complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que pour le calcul des retenues à opérer sur la rémunération d'un enseignant, notamment au titre d'heures d'activité de cours non effectuées (en dehors des cas de maintien de la rémunération prévus par la convention collective ou par le code du travail).

e) Les heures supplémentaires ou complémentaires seront majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux conventionnels et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.

f) L'employeur veillera, en application de l'article L. 3141-22 du code du travail, à ce que la somme calculée ci-dessus soit bien intégrée dans l'assiette de détermination des droits à congés payés.

Article 7.7

En vigueur étendu

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

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.8

En vigueur étendu

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié chômé, le personnel recevra soit une majoration de rémunération égale à 100 % du salaire correspondant aux heures effectuées ce jour, soit un congé compensatoire payé égal à ces heures selon accord des parties. A défaut d'accord, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensatoire.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.9

En vigueur étendu

Les grilles de salaire des différentes catégories de personnels figurent en annexe I de la convention collective.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Article 7.10

En vigueur étendu

La profession s'autorise à recourir à des heures supplémentaires payées à un taux de majoration de 15 % pour les 4 premières heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et moins.

Pour les enseignants de ces mêmes entreprises, ce taux de majoration s'applique aux 4 premières heures de cours ainsi qu'aux heures d'activités induites forfaitaires correspondantes et selon des modalités précises figurant en annexe II.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, le taux de majoration des 4 premières heures ainsi définies est de 25 %.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1^{er})

Titre VIII : Prévoyance

En vigueur étendu

Préambule

Ce titre reprend l'ensemble du dispositif de l'accord du 3 avril 2001 relatif à la prévoyance collective et de ses avenants étendus. En conséquence toutes les entreprises relevant du champ d'application sont liées depuis son entrée en vigueur par les obligations qui en découlent.

Article 8.1

En vigueur étendu

8.1.1. Principe général

Le régime de prévoyance mis en place institue une couverture de prévoyance obligatoire et généralisée à l'ensemble du personnel exerçant une activité salariée dans l'enseignement privé hors contrat tel que défini dans le champ d'application du titre I^{er} et assurant les prestations suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation.

La commission paritaire nationale de prévoyance voit ses missions définies à l'article 2.3.4.

8.1.2. Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

8.1.2.1. Il s'agit de l'ensemble des salariés présents à l'effectif au jour de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

8.1.2.2. En outre, les garanties du régime de prévoyance bénéficient aux salariés dont la rupture du contrat de travail, exclusive de toute faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par le régime d'assurance chômage tel que défini ci-dessous.

a) Maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail

1. Bénéficiaires

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues après la rupture du contrat de travail (à l'exclusion des ruptures résultant d'une faute lourde) aux salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dans les conditions définies ci-après. L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

2. Conditions de maintien

Pour pouvoir bénéficier de ce maintien, les salariés dont le contrat de travail est rompu doivent :

- être pris en charge par l'assurance chômage ;
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur et de l'organisme de prévoyance assureur du régime, ci-dessous désigné l'assureur, en leur adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément par écrit, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, à ce maintien, conformément à l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail. La renonciation, qui est irrévocable, vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} juillet 2009.

3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est tel que défini à l'article 8.1.3 du titre VIII de la convention collective nationale, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes les autres sommes versées à titre exceptionnel).

4. Information et versement des prestations par l'assureur

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Le versement des prestations est fait directement au bénéficiaire par l'assureur.

5. Date d'effet et durée du maintien

Ce maintien prend effet au jour de la rupture du contrat de travail à condition que l'ancien salarié n'ait pas expressément refusé le maintien des garanties dans les 10 jours ouvrables suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Les garanties sont maintenues pour une durée qui correspond à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entier, soit 30 jours de date à date, sans pouvoir excéder 9 mois.

Exemples :

- contrat de travail ayant eu une durée de 15 jours : pas de portabilité ;
- contrat de travail ayant eu une durée de 2,5 mois : 2 mois de portabilité ;
- contrat de travail ayant eu une durée de 36 mois : 9 mois de portabilité.

Le bénéficiaire de ce maintien doit informer conjointement son ancien employeur et l'assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

6. Incapacité temporaire de travail

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Dans le cadre de la garantie incapacité temporaire de travail, le cumul des sommes versées en cas d'incapacité de travail par les différents intervenants (sécurité sociale, organismes complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne saurait en aucun cas conduire le participant intéressé à percevoir un revenu de remplacement excédant le montant des allocations chômage qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été en incapacité temporaire.

Dans le cas contraire, l'institution de prévoyance diminuera sa prestation en conséquence. Si le participant est en incapacité de travail lors de la période de carence du régime d'assurance chômage, l'institution reconstitue le montant futur de son allocation chômage pour déterminer sa limite d'intervention.

En tout état de cause, le maintien des garanties du régime de prévoyance cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

7. Financement

Le financement du dispositif est assuré par la mutualisation des cotisations (part patronale et part salariale telles que définies au point 8.3 du titre VIII de la convention collective nationale).

Le taux global de cotisation défini à l'article 8.3 du titre VIII de la convention collective nationale reste inchangé.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des signataires du présent accord le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge, afin de maintenir la pérennité du régime, qui sera formalisé par avenant et complètera en conséquence l'article 8.3 « Cotisations » de la convention collective nationale.

b) Contrats à durée déterminée et indéterminée ne bénéficiant pas des dispositions prévues ci-dessus

A l'issue d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, et au maximale dans les 10 jours ouvrables suivant la rupture du contrat, les anciens salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions suivantes : pendant une période maximale de 12 mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès et la rente éducation du régime peuvent être maintenues, moyennant une cotisation personnelle de l'intéressé. Cette cotisation sera fixée selon un barème correspondant aux régimes à adhésion facultative.

c) Congé parental

Les salariés en congé parental bénéficient des dispositions prévues au paragraphe b du présent article.

8.1.3. Salaire de référence pour le personnel non cadre et cadre

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B et C perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, primes incluses.

8.1.4. Prestations

a) Revalorisations des prestations.

Les prestations sont revalorisées selon l'indice du point ARRCO/AGIRC avec les mêmes dates d'effet. Les prestations servies par l'OCIRP sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par l'OCIRP.

b) Maintien des garanties.

Pendant la période au cours de laquelle un salarié perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties de prévoyance sont maintenues sans paiement de cotisation s'il ne perçoit plus de salaire.

Article 8.2

En vigueur étendu

8.2.1. Garantie incapacité de travail

a) Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, est concerné par la garantie incapacité.

b) Définition de la garantie.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident professionnel ou non, pris ou non en charge par la sécurité sociale (cas des moins de 200 heures non pris en compte par la sécurité sociale), il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

c) Point de départ de la garantie.

Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et pour les salariés ayant moins de 200 heures par trimestre, la prévoyance peut intervenir à compter du 4^e jour d'arrêt sous réserve que la durée de celui-ci soit supérieure à 20 jours consécutifs. Pour ceux qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale, la garantie s'appliquera en tenant compte d'une indemnité journalière fictive.

Pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le régime de prévoyance prend en charge la deuxième période de maintien de salaire telle que prévue au titre V de la convention collective. Le régime de prévoyance intervient ensuite en relais des obligations conventionnelles (titre V de la CCN).

d) Montant des prestations.

Le montant des indemnités journalières complémentaires, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) s'élève à 80 % du salaire brut. En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale (montant brut) ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

e) Durée du service des prestations.

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et au plus tard :

- au 1^{er} jour d'arrêt ;
- à la date de mise en invalidité ;
- à la date de reprise du travail ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

8.2.2. Invalidité

a) Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures effectuées, est concerné par la garantie invalidité.

b) Définition de la garantie.

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les moins de 200 heures), il sera versé une rente complémentaire jusqu'au service de la pension vieillesse.

c) Montant des prestations.

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) ainsi que l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles, quelle que soit la catégorie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul d'un revenu d'activité (ou de remplacement) de la rente versée par la sécurité sociale et la rente complémentaire servie au titre du régime de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

d) Durée de la prestation.

La prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension de vieillesse ou cessation du versement de la rente par la sécurité sociale.

8.2.3. Décès

a) Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, y compris le personnel en congé de maternité ou d'adoption, est concerné par la garantie décès.

b) Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie selon qu'il s'agit d'un décès toute cause ou d'un décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

1. Décès toute cause

1.1. Définition du décès toute cause

Est un décès toute cause, le décès dont la cause n'est ni un accident du travail, ni un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

1.2. Montant du capital décès toute cause :

Personnel cadre

Personnel non cadre

Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

2. Décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

2.1. Définitions de l'accident de travail, de trajet et de la maladie professionnelle :

Accident du travail :

Est un accident du travail, l'accident survenu dans les conditions posées par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale à savoir : est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Accident de trajet :

Est un accident de trajet, l'accident survenu dans les conditions des 1° et 2° de l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, à savoir l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Maladie professionnelle :

Sont considérées comme maladies professionnelles les maladies répondant aux exigences de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, et notamment celles prévues à l'alinéa 2 de cet article à savoir : « Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. »

2.2. Montant du capital

En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est alors de :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

c) Invalidité permanente et absolue (IPA).

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3° catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation. Ce versement met fin à la garantie décès.

d) Double effet.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant de l'assuré, survenant avant la liquidation de sa pension de vieillesse, entraîne le versement au profit des enfants encore à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b 1.2 du présent article.

e) Frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou plusieurs de ses enfants à charge au sens de l'article 8.2.6 du titre VIII de la présente convention collective, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques un capital d'un montant égal à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, pour chacun des décès.

8.2.4. Rente éducation ou de conjoint

a) Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, est concerné par les dispositions relatives à la rente éducation.

b) Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3° catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge (cf. art. 8.2.6) une rente temporaire dont le montant est fixé à :

-6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;

-9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans ;

-15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de poursuite d'études).

Lorsque à la date du décès du salarié ou de son classement en invalidité permanente et absolue, celui-ci n'avait pas ou plus d'enfants à charge une rente temporaire de conjoint est substituée à la rente éducation prévue ci-dessus.

Le montant de la rente temporaire de conjoint est de 10 % du salaire de référence. Elle est versée pendant une période de 5 années.

Il faut entendre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire au quel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet.

8.2.5. Fonds d'actions sociales

Les bénéficiaires du régime peuvent solliciter du GNP ou de l'OCIRP le fonds d'actions sociales de ces institutions.

8.2.6. Notion d'enfant à charge

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel, ou adopté du participant :

1° Jusqu'à son 18° anniversaire, sans condition ;

2° Jusqu'à son 26° anniversaire, sous condition,

soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d'être reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie.

Article 8.3

En vigueur étendu

8.3.1. Règles générales

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées référencées à l'article 8.2 est fixé :

a) Pour les salariés non cadres :

- à 1,28 % de la tranche A et à 1,84 % de la tranche B.

	TRANCHE A	TRANCHE B	
Décès	0,49 %	0,49 %	GNP
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	OCIRP
Incapacité de travail	0,41 %	0,72 %	GNP
2 ^e période de maintien de salaire (1)	0,07 %	0,15 %	GNP
Invalidité	0,18 %	0,35 %	GNP

(1) A la charge exclusive de l'employeur.

b) Pour les salariés cadres :

- à 1,50 % de la tranche A et à 1,84 % des tranches B et C.

	TRANCHE A	TRANCHE B	TRANCHE C	
Décès	0,69 %	0,49 %	0,49 %	GNP
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	0,13 %	OCIRP
Incapacité de travail	0,42 %	0,72 %	0,72 %	GNP
2 ^e période de maintien de salaire (1)	0,07 %	0,15 %	-	GNP
Invalidité	0,19 %	0,35 %	0,35 %	GNP

(1) A la charge exclusive de l'employeur.

c) La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail au taux de 0,41 % et 0,72 % est entièrement à la charge du salarié. Cependant, en ce qui concerne les enseignants non cadres dont la durée de travail dans l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est convenu que la cotisation de 1,28 % portant sur la tranche A est entièrement à la charge de l'employeur.

d) Pour respecter les dispositions de l'article 7 de la CCN des cadres du 14 mars 1947 et les accords professionnels étendus relatifs aux enseignants, les cotisations afférentes aux garanties décès tranche A (TA), incapacité TA, invalidité TA, rente éducation TA sont entièrement à la charge de l'employeur pour les cadres (1,50 % TA). Les cotisations TB et TC sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge des salariés.

e) Les malades en cours sont dispensés de cotisations.

8.3.2. Situations particulières des chômeurs

Sont dispensés des cotisations uniquement pour la garantie décès (pendant 12 mois) les chômeurs indemnisés dans les conditions de couverture du présent régime.

Article 8.4

En vigueur non étendu

8.4.1. Institutions gestionnaires

a) Désignation.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante :

- GNP (29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris), pour les garanties capital décès, incapacité, invalidité et deuxième période de maintien de salaire ;
- OCIRP, pour la garantie rente éducation,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

b) Convention de gestion.

Les partenaires sociaux ont signé avec le GNP une convention de gestion.

8.4.2. Régime de prévoyance maladie

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie - frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les établissements d'enseignement privé hors contrat, relevant du champ d'application tel que défini dans le présent accord, à souscrire à un régime collectif frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix.

Article 8.5

En vigueur étendu

La composition et la mission de la commission paritaire nationale de prévoyance sont définies à l'article 2.3.4 du titre II de la présente convention collective.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique.

Article 8.6

En vigueur étendu

8.6.1. Date d'effet

a) L'accord du 3 avril 2001 instituait un régime de prévoyance obligatoire dans la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat et désignait le GNP comme organisme assureur dudit régime, auquel devaient obligatoirement adhérer les employeurs de la branche.

Les obligations issues de cet accord sont reprises dans la présente convention collective qui ne remet pas en cause la date d'obligation d'adhésion telle que prévue par l'accord du 3 avril 2001 ni les dispositions de l'avenant du 5 novembre 2003 relatives à l'instauration d'une compensation financière pour les entreprises qui adhéreraient au régime tardivement.

b) Clause de migration.

L'entreprise qui, à la date d'effet de la présente convention collective, dispose déjà d'un régime de prévoyance assuré auprès d'un autre organisme que ceux désignés ci-dessus, devra avant le 31 décembre 2009 avoir résilié son contrat actuel et rejoint les organismes désignés.

c) Compensation financière.

L'entreprise, y compris celle visée au b ci-dessus, qui demanderait son adhésion au GNP à une date postérieure à laquelle elle y était tenue et n'aurait pas participé à la mutualisation pourrait se voir appliquer une compensation financière tenant compte du risque qu'elle représente et après accord de la commission paritaire.

1° Montant de la compensation financière :

Cette compensation sera égale au versement de la totalité des cotisations patronales et salariales de prévoyance depuis la date d'obligation jusqu'à sa date d'adhésion avec application des taux en vigueur à cette même date. De plus, si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime de prévoyance, cette entreprise sera redevable envers le régime, du versement d'une indemnité égale pour l'incapacité - invalidité et le décès à 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations et indemnités à verser au salarié ou à ses ayants droit (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité - invalidité ; capitaux décès en cas de décès).

Cette indemnité n'est toutefois pas due pour toute entreprise nouvellement créée qui rejoindrait le GNP dans les 6 mois de sa création.

2° Cependant, pour l'entreprise visée au b ci-dessus qui n'aurait pas adhéré au régime de prévoyance en vigueur dans le délai imparti et qui serait l'objet de la part d'un ou de plusieurs de ses salariés d'une demande de prestations entrant dans le cadre des dispositions prévues par l'accord, il est convenu qu'elle devra assumer la prise en charge du montant des sommes dues selon les modalités définies en 1° et à hauteur de 50 % au plus sur décision de la commission paritaire nationale de prévoyance prévue à l'article 2.3.4. Cette somme sera plafonnée à 8 années de cotisations patronales calculées sur la masse salariale de sa dernière déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Dans tous les cas, c'est l'institution gestionnaire désignée, soit le GNP, qui sera chargée des recouvrements susvisés et selon les modalités définies.

8.6.2. Révision, dénonciation

Chacune des organisations signataires dispose de la possibilité de dénoncer chaque année l'accord de prévoyance de l'enseignement privé hors contrat, selon les modalités de l'article L. 132-8 du code du travail, sous respect d'un délai de préavis de 3 mois avant la date anniversaire de l'accord, et à effet au 31 décembre suivant.

Les dispositions du régime de prévoyance de l'enseignement privé hors contrat sont révisables annuellement moyennant un préavis de 3 mois. Toute demande de révision doit être adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation et celle de l'accord de gestion interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 3 mois avant la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme assureur, le GNP, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

En cas de dénonciation de la désignation, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Titre IX : Formation professionnelle

En vigueur étendu

Ce titre reprend l'ensemble du dispositif de l'accord du 3 avril 2001 relatif à la formation professionnelle continue et de ses avenants étendus et de l'accord du 15 juin 2005 relatif à l'emploi et à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé hors contrat.

Préambule

Les organisations signataires considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé hors contrat. Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir. Elle doit en particulier :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles, à une meilleure compréhension des jeunes et à l'accueil adapté aux différents publics ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

Cette formation peut être effectuée soit en France, soit à l'étranger selon la spécificité des entreprises concernées ou le projet personnel du salarié.

La formation professionnelle doit être encouragée dans les petites structures de moins de 10 salariés, ainsi que pour les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité, et ce dans un souci d'égalité hommes-femmes.

Article 9.1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

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

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail ;

2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;

3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

Sont encouragées notamment les actions de formation participant à l'obtention de diplômes, titres, qualifications ou diplômes professionnels et CQP (certificats de qualification professionnelle) :

- soit enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnus dans les classifications de la branche ;

- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) visée à l'article 9.2 du présent accord.

Article 9.2

En vigueur étendu

9.2.1. Objet, organisation

La présente CPNEFP a pour attribution générale la promotion de la politique de formation de la branche ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

La CPNEFP est composée de la façon suivante :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP changent de collège tous les 2 ans.

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

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

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

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

Un règlement intérieur fixera les modalités de fonctionnement de la CPNEFP.

9.2.2. Missions

a) En matière d'emploi, la CPNEFP aura pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- de prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant 50 % de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours.

b) En matière de formation professionnelle :

La CPNEFP a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en permettant un meilleur accès aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle pour l'ensemble des salariés de la branche.

La CPNEFP définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF prioritaire), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation.

La CPNEFP définit les listes :

- des publics bénéficiaires,
- des natures et catégories d'actions de formation prioritaires,
- des qualifications visées,

qui pourront faire l'objet de dérogations. Elle pourra également réviser ces listes.

La CPNEFP mettra en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, financé par l'OPCA concerné.

La CPNEFP crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP).

La CPNEFP met en oeuvre le présent accord de branche, en effectue le suivi et fait des propositions relatives à la politique de formation dans la profession à la commission de négociation compétente.

c) En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications professionnelles :

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession. A cet effet, sont sollicités des concours financiers de l'Etat, des collectivités territoriales et des institutions européennes. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation conclus entre l'Etat, les collectivités territoriales et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Article 9.3

En vigueur étendu

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation, régi par les articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail, a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il permet l'acquisition de compétences, connaissances, savoirs, savoir-faire professionnels grâce à l'association d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques et d'un savoir-faire par l'exercice, en situation de travail, d'une ou plusieurs activités en relation avec les qualifications recherchées conformément aux priorités définies par la CPNEFP visée à l'article 3 du présent accord.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée est portée à 24 mois maximum, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel ou pour toute personne visant des formations diplômantes ou des formations inscrites au répertoire national de la certification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, professionnels ou technologiques) est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être supérieure, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

Pendant la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir une mission en relation avec cet objectif.

L'employeur désigne un tuteur, parmi des salariés volontaires, pour les accueillir et les guider dans l'entreprise, dans la limite de 3 bénéficiaires par tuteur.

La personne choisie comme tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise considérée d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat, dans la limite de 2 bénéficiaires. Il doit remplir les conditions de qualification et d'expérience requises.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation,

conformément à l'article L. 981-7 du code du travail.

Article 9.4

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent en bénéficier :

- 1° Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail, et des enseignements conformément aux priorités définies par la CPNEFP visée à l'article 9.2 du présent accord ;
- 2° Les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- 3° Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- 4° Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- 5° Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP visée à l'article 9.2 du présent accord.

Dans l'entreprise de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail. (1)

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné dont les modalités sont fixées par décret.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(1) Le cinquième alinéa de l'article 9. 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-9 (anciennement article L. 982-4) du code du travail. (Arrêté du 21 août 2008, art. 1°)

Article 9.5

En vigueur étendu

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

1. Les actions d'adaptation au poste de travail.

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.

Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel.

2. Les actions de formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.

Elles permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou de lui apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi, lorsque celui-ci évolue.

Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 50 heures par an et par salarié (4 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours). Elles sont rémunérées à 100 % du salaire.

3. Les actions de formation liées au développement des compétences.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure. Elles peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (5 % du temps de travail des cadres dont la durée est établie par une convention de forfait en jours). Elles donnent alors lieu au versement de l'allocation de formation d'un montant correspondant à 50 % de la rémunération nette et au maintien de la protection contre les accidents du travail.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les modalités de la réalisation de la formation ainsi que les conditions d'accès à un poste en rapport avec les nouvelles qualifications acquises.

Les phases de formation hors temps de travail évoquées ci-dessus ne sont pas cumulables au-delà de 80 heures (5 % du temps de travail des cadres dont la durée est établie par une convention de forfait en jours).

Les actions de formation hors temps de travail sont cumulables avec le DIF. La durée maximale de formation hors temps de travail est donc portée dans ce cas à 206 heures (80 h + 126 h) sous réserve du respect des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation hors temps de travail. Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Tout refus de participer à une formation hors temps de travail ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

Article 9.6

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur ou son représentant.

A cette occasion, les modalités de mise en oeuvre des différents dispositifs de formation peuvent être évoquées.

Article 9.7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui participe au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Afin de favoriser cette validation, la CPNEFP pourra étudier les moyens permettant le développement de l'information sur les actions de validation et les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à cette validation.

Article 9.8

En vigueur étendu

A l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant de 1 an de présence au moins au sein de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie au terme de chaque année civile d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les salariés embauchés ou débauchés en cours d'année, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée de 4 mois minimum, ce droit est calculé pro rata temporis.

Les salariés dont le temps de travail est supérieur ou égal aux 2/3 d'un temps plein bénéficieront d'un droit individuel à la formation de 21 heures par année civile.

Pour l'année 2005, les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein justifiant de 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2005 bénéficieront d'un DIF de 34 heures au 31 décembre 2005.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au plus tard au terme de chaque année échue.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié informe son employeur ou son représentant, par écrit, et contre remise d'une décharge, de l'action qu'il envisage de suivre.

Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Les priorités de la branche relatives au droit individuel à la formation prioritaire sont définies par la CPNEFP visée à l'article 9.2 du présent accord.

En cas de 2 désaccords consécutifs (la deuxième demande ne pouvant être présentée avant l'expiration d'un délai de 9 mois après le refus de la première demande), le salarié bénéficie d'une priorité de traitement sur le régime du congé individuel de formation.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

Cet accord pourra préciser notamment : les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail, les objectifs de la formation, les modalités d'organisation, la durée de l'action de formation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné dont les modalités sont fixées par décret.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 9.9

En vigueur étendu

Les partenaires considèrent que le développement d'une égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération constitue un enjeu majeur pour la profession.

Les parties signataires soulignent que tout salarié, quels que soient son âge, sexe, religion, catégorie professionnelle, situation de famille, type de contrat notamment, doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Article 9.10

En vigueur non étendu

Par arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences, l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO, sis 14, rue Riquet, 75940 Paris Cedex 19 est désigné en qualité d'OPCO de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation en vigueur.

Article 9.11

En vigueur non étendu

a) En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance, et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa suivant, versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO qui s'élève à 0,3 % de la masse salariale brute annuelle, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

b) En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, toutes les entreprises de 10 salariés et moins, ainsi que les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire général versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO qui s'élève à 0,1 % de la masse salariale brute annuelle, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

c) En cas de pluriactivité susceptible de justifier l'application de l'un ou l'autre des taux, les entreprises visées relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacun des enseignements concernés.

d) Les employeurs des entreprises de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa b qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés, bénéficient d'une évolution spécifique du taux de leur contribution.

Ils restent soumis pour l'année en cours et les deux suivantes au taux applicable aux employeurs occupant 10 salariés et moins, à savoir 0,1 %.

Ils sont ensuite assujettis à la contribution supplémentaire conventionnelle de 0,2 % de la masse salariale la quatrième année de l'accroissement de leur effectif pour atteindre, la cinquième année, la contribution supplémentaire conventionnelle des employeurs occupant 11 salariés et plus, à savoir : 0,3 % de la masse salariale.

Cette évolution progressive n'est pas applicable lorsque :

- l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 11 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes ;
- le seuil de 11 salariés est atteint ou dépassé dès la 1re année d'activité.

Nota : L'article 2 de l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 est conclu pour une durée de 2 ans. Ses dispositions sont applicables à compter de la date d'exigibilité du prélèvement de la contribution supplémentaire conventionnelle en février 2020 sur la masse salariale brute 2019.

Article 9.12

En vigueur non étendu

9.12.1. Définition

Un compte personnel de formation est ouvert aux salariés ; il est alimenté conformément aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formations éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

9.12.2. Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compte du compte personnel de formation (CPF) du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Il appartient à chaque salarié d'inscrire ses heures de DIF dans son compte individuel du CPF. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

9.12.3. Actions de formation éligibles

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) peut, à tout moment, compléter la liste des formations qui seront éligibles à ce dispositif de financement et la communiquer à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, pour la mise en ligne de ladite liste sur le site national géré par la caisse des dépôts et consignations.

Relèvent également des formations éligibles les formations figurant sur l'une des listes définies à l'article L. 6323-16 du code du travail.

Titre X : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 10.1

En vigueur étendu

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en œuvre de mesures permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la directive européenne du 23 septembre 2002 ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 ;
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires conviennent d'étudier la situation respective des hommes et des femmes en matière :

- de recrutement ;
- d'emploi, de promotion et d'évolution professionnelle ;
- d'organisation du temps de travail et d'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale ;
- de rémunération effective ;
- de formation professionnelle et de qualification,

en prenant en compte les orientations en matière d'égalité, notamment, de l'accord relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel du 23 juin 2014 et de l'accord relatif à la mise en œuvre du contrat de génération.

Les signataires s'engagent à porter leur attention au traitement de l'égalité femmes-hommes lors de la négociation des prochains accords et avenants.

Les partenaires sociaux se doteront d'outils d'analyse, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEEP) dans ces différents domaines et informeront les entreprises des moyens et dispositifs à mettre en œuvre.

Et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'OMEEP pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolutions dans ce domaine.

Article 10.2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin que tout(e)s les salarié(e)s se sentent concerné(e)s par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée ou salarié(e).

Article 10.3

En vigueur étendu

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi seront analysées selon les mêmes critères.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté(e)s et auxquels elles (ils) souhaitent avoir accès. L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces derniers pourront faire leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à respecter l'esprit de cet accord.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OMEEP, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 2323-68 auquel il est fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2323-20 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 10.4

En vigueur étendu

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur largement féminisé : 65 % des salariés.

Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les interruptions ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Les partenaires conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser la parité dans l'ensemble des métiers de la branche.

Pour favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Ils conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilité.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

Article 10.5

En vigueur étendu

La question de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il convient de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés : femmes ou hommes.

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Les entreprises veillent à la bonne application de la prise des congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par chaque salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps plein.

Article 10.6

En vigueur étendu

Les partenaires de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport "Egalité hommes-femmes".

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes.

Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour supprimer ces écarts et en faire leur priorité.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 2242-5 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2242-8 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 10.7

En vigueur étendu

Elément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer

leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CPNEFP veillera à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et chercheront les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

Les partenaires sociaux membres de la CPNEFP veilleront dans le rapport annuel sur la formation professionnelle établi par l'OPCA à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel de chaque salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ ou professionnelle et l'acquisition d'éléments de certification.

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 10.8

En vigueur étendu

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Article 10.9

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que dans le cadre du code du travail sur l'égalité professionnelle il est stipulé :

- à l'article L. 2241-1 que la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- à l'article L. 2241-3 que la négociation triennale doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées sur les sujets ci-dessus rappelés ;
- à l'article L. 2241-9 que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur la révision des classifications doivent viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible des métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 10.10

En vigueur étendu

10.10. A. Entreprises

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de suppression des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes.

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises. Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

10.10. B. Branche

L'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

Ainsi il pourra être demandé à l'OMEEP de recueillir et d'analyser, tous les 3 ans, les informations spécifiques et comparatives femmes-hommes sur :

- les rémunérations effectives ;
- l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- la qualification et la classification,

pour permettre la rédaction d'un rapport permettant à la branche de disposer d'un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans la profession.

La commission paritaire pourra ainsi disposer :

-d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes salariés de la branche (évolution des effectifs par région et par sexe, répartition des effectifs par tranche d'âge, par taille des entreprises, par type de contrat de travail, par type d'activités, par tranche de salaire, par tranche d'ancienneté, par niveau de diplôme...);

-d'une analyse qualitative permettant de repérer les actions mises en œuvre par les entreprises afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;

-d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à emploi et durée de contrat comparables.

Au terme de cette étude, les représentants de la branche pourront disposer de recommandations en matière d'actions susceptibles d'être mises en œuvre pour favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

Article 10.11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016.

Titre XI : Dispositions diverses

Article 11.1

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention collective est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions du code du travail.

Un exemplaire est établi pour chaque partie.

Article 11.2

En vigueur étendu

La présente convention collective et ses avenants éventuels sont soumis au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective.

Leur entrée en vigueur se fera conformément aux dispositions arrêtées à l'article 1.3. de la présente convention.

Annexes

En vigueur étendu

ANNEXE I-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service

Application au 1^{er} septembre suivant la date extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
E1	1 330	15 960	1 391	16 692	1 451	16 080
E2	1 380	16 560	1 451	17 412	1 528	18 336
E3	1 421	17 052	1 517	18 204	1 604	19 248
T1	1 502	16 920	1 588	19 056	1 663	19 956
T2	1 583	18 000	1 663	19 956	1 751	21 012
T3	1690	20 280	1 776	21 312	1 868	22 416
C1	2132	25 584	2 243	26 916	2 385	28 620
C2	2 639	31 668	2 791	33 492	2 944	35 328
C3	3 147	37 764	3 309	39 708	3 553	42 636

Les signataires de la présente convention conviennent de se réunir en juin 2008 pour négocier de nouvelles grilles.

En vigueur étendu

ANNEXE I-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique

Application au 1^{er} septembre suivant la date extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
E1	1 330	15 960	1 391	16 692	1 451	17 412
E2	1 380	16 560	1 451	16 080	1 528	18 336
E3	1 421	17 052	1 517	18 204	1 604	19 248
T1	1 502	16 920	1 588	17 880	1 663	19 956
T2	1 583	18 000	1 663	19 956	1 751	21 012

T3	1690	20 280	1 776	21 312	1 868	22 416
C1	2132	25 584	2 243	26 916	2 385	28 620
C2	2 639	31 668	2 791	33 492	2 944	35 328
C3						

Les signataires de la présente convention conviennent de se réunir en juin 2008 pour négocier de nouvelles grilles.

En vigueur étendu

ANNEXE I-C

Grille de salaires des enseignants

Application au 1^{er} septembre suivant la date extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
1 Primaire	1 430	17 160	1 523	18 276	1 647	19 764
2 Secondaire 1er cycle et CAP	1 430	17 160	1 523	18 276	1 647	18 600
3 Secondaire 2e cycle et bac professionnel	1 460	17 520	1 533	18 396	1 658	19 896
4 Bac + 1	1 460	17 520	1 533	18 396	1 658	19 896
5 Bac + 2 non dipl.	1 537	18 444	1 583	18 996	1 665	19 980
6 Bac + 2 diplômant, bac + 3 non dipl.	1 624	19 488	1 685	20 220	1 776	21 312
7 Bac + 3 diplômant, bac + 4 non dipl.	1 740	20 880	1 812	21 744	1 903	22 836
8 Bac + 4 diplômant	1 847	22 164	1 918	23 016	2 015	24 180
9 Bac + 5 non dipl.	1 847	22 164	1 918	23 016	2 015	24 180
10 Bac + 5 diplômant	2 334	28 008	2 537	30 444	2 740	32 880

Les signataires de la présente convention conviennent de se réunir en juin 2008 pour négocier de nouvelles grilles.

En vigueur étendu

ANNEXE I D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

Niveau	Echelon A	Echelon B	Echelon C
I	20 300	21 400 (*)	-
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750

(*) Il est convenu par exception que la 3e année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

En vigueur étendu

ANNEXE II-A

Enseignants

Tableau récapitulatif : durées du travail et contingents d'heures supplémentaires.

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire général, sport, dessin, musique, etc.	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage
Durée annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée annuelle de cours	972	864	950	864	750	350	864	1 120	1 120	972
Nombre maximum de semaines de cours par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hebdomadaire moyen de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée annuelle heures d'activités induites	562	670	584	670	784	1 184 (4)	670	414	414	562
Pourcentage d'activité de cours (1)	63,36	56,32	61,93	56,32	48,89	22,82 (5)	56,32	73,01	73,01	63,36
Pourcentage d'activités induites (1)	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 (5)	43,68	26,99	26,99	36,64

Coefficient de cours sur 1 534 heures (2)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
Contingent d'heures supplémentaires sans modulation ; au total (3)	189	213	194	213	184	220	213	164	164	189
Dont heures de cours	120	120	120	120	90	71,5	120	120	120	120
Contingent d'heures supplémentaires avec modulation : au total (3)	126	130	129	130	123	130	130	110	110	110
Dont heures de cours	80	73	80	73	60	42	73	80	80	80
Nombre maximum d'heures hebdomadaires en cas de modulation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35

(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités induites (AI) dans la durée totale de travail : AC/1 534 et AI/1 534.

(2) Coefficient égal à 1 534 heures divisé par le nombre d'heures de cours prévu. Il convertit l'activité de cours en activité totale (heures de cours + heures d'activités induites), hors recherche pour les écoles concernées, par niveau d'enseignement (AC x coefficient = AC + AI).

(3) Soit : activité de cours + activités induites.

(4) Heures d'activités induites, d'activités connexes et/ou de recherches.

(5) Cas des écoles supérieures avec recherche : poids respectif des cours (AC) sur l'ensemble des activités induites et de recherche.

En vigueur étendu

ANNEXE II-B

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures supplémentaires en absence de modulation.

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus les activités induites correspondantes).

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant, sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur (enseignant non chercheur)	Enseignement supérieur (enseignant-chercheur)	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage Mise à niveau
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31
(5) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31
(1) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07

(2) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	32,07	28,51	31,95	31,51	28,91	22,61	32,51	32,84	32,84	37,07

En vigueur étendu

ANNEXE II-C

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures en cas de modulation

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus activités induites correspondantes).

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant-chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68
(4) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52
(5) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84

En vigueur étendu

ANNEXE III

Personnel administratif et de service et personnel d'éducation

(entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et des taux d'heures supplémentaires.

Sans modulation

	PERSONNEL administratif et de service	PERSONNEL d'éducation
Nombre d'heures de travail par semaine	35	35

Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4	4
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 25 %	4	4
Heures supplémentaires majorées à 50 % et au-delà de	43	43

Avec modulation

	PERSONNEL administratif et de service	PERSONNEL d'éducation
Nombre d'heures de travail par semaine	43	43
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4	4
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 25 %	1	1

En vigueur étendu

ANNEXES NON SOUMISES À L'EXTENSION

Accord national relatif au relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements d'enseignement privé hors contrat (étendu par arrêté du 8 novembre 1994 paru au Journalofficiel du 26 novembre 1994)

Dans l'ensemble des établissements privés d'enseignement hors contrat, relevant au titre de leur activité principale, des lois scolaires suivantes :

- loi « Astier » du 25 juillet 1919 (enseignement technique y compris l'enseignement technique supérieur) ;
- loi du 30 octobre 1886 (enseignement du premier degré) ;
- loi « Falloux » du 15 mars 1850 (enseignement du second degré),

les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux de retraite complémentaire ARRCO de 4 % à 5 % au 1^{er} janvier 1992 et à 6 % au 1^{er} avril 1994.

La répartition de ces nouveaux taux est fixée à :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les établissements cotisant avant cet accord à un taux supérieur à 4 % mais inférieur à 6 % devront aligner leur taux de cotisation au plus tard le 1^{er} janvier 1994.

Les partenaires sociaux demandent l'extension de cet accord auprès du ministère des affaires sociales conformément à l'article L. 731-2 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 décembre 1991

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECP ;

FNEPL.

Syndicats de salariés :

SNEPL-CFTC ;

FEP-CFDT ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP-CGC ;

SNEP-FO.

Accord national relatif au relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements d'enseignement privé hors contrat

Avenant à l'accord du 13 décembre 1991

(étendu par arrêté du 8 novembre 1994 paru au Journal officiel du 26 novembre 1994)

Paris, le 8 avril 1992

Afin de faire bénéficier l'ensemble des actifs et des retraités de l'enseignement privé hors contrat des dispositions contractuelles prévoyant un relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO, les partenaires sociaux précisent que :

- le relèvement de taux prévu au 1^{er} janvier 1992 devra s'appliquer rétroactivement à cette date pour tous les établissements entrant dans le champ d'application de l'accord ;
- les services accomplis dans les établissements disparus avant l'adhésion seront validés après accord de l'ARRCO.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECP ;

FNEPL.

Syndicats de salariés :

SNEPL-CFTC ;

FEP-CFDT ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP-CGC ;

SNEP-FO.

Annexe relative au titre IX - Formation professionnelle

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 12 du 19 avril 2005 concernant la formation professionnelle confirment leur adhésion à l'un des OPCA suivants :

- AGEFOS-PME, 187, quai de Valmy, 75010 Paris
- OPCA EFP, 20-22, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

Les entreprises opteront pour l'un ou l'autre de ces OPCA.

Ces OPCA n'étant pas habilités à percevoir la contribution au titre du congé individuel de formation, celle-ci est versée au FONGECIF.

Fait à Paris, le 27 novembre 2007

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française de l'enseignement privé (FEP) ;

Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL).

Syndicats de salariés :

Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL) CFTC ;

Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés (SNPEFP) CGT ;

Fédération de la formation et l'enseignement privés (FEP) CFDT ;

Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP) CFE-CGC.

Adhésion par lettre du 15 septembre 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention

En vigueur

Paris, le 15 septembre 2008.

Le syndicat national de l'enseignement privé, SYNEP CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, le syndicat national de l'enseignement privé, SYNEP CFE-CGC vous notifie son adhésion à la nouvelle convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat signée le 27 novembre 2007 et étendue par arrêté du 21 août 2008 (Journal officiel du 28 août 2008).

Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Adhésion par lettre du 4 février 2008 de la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière à la convention collective nationale

En vigueur

Montreuil, le 4 février 2008.

La fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, service des dépôts, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

La fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière déclare adhérer à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Le secrétaire général.

Avenant n° 2 du 15 octobre 2008 relatif à la clause de migration (prévoyance)

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

En vigueur étendu

Le paragraphe b de l'article 8.6.1 relatif à la clause de migration est modifié comme suit :

« L'entreprise qui, à la date d'effet de la présente convention collective, dispose déjà d'un régime de prévoyance assuré auprès d'un autre organisme que ceux désignés ci-dessus, devra avant le 31 décembre 2009 avoir résilié son contrat actuel et rejoint les organismes désignés. »

Avenant n° 3 du 15 octobre 2008 portant modification d'articles de la convention collective

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

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.4 relatif aux cas de suspension du contrat de travail est annulé et remplacé par le nouvel article 3.4 suivant :

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

- la maladie ;
- l'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- la maternité ou l'adoption ;

- le congé parental d'éducation ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation professionnelle à l'initiative du salarié : congé individuel de formation (CIF) ;
- le congé bilan de compétences ;
- le congé validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le congé pour examen ;
- le congé de formation économique sociale et syndicale ;
- le congé d'enseignement ou de recherche ;
- les congés pour événements familiaux ;
- le mandat parlementaire ;
- le congé sabbatique ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale...

Ces congés sont indemnisés selon les règles légales et conventionnelles.

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

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

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

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sans préjudice des dispositions spécifiques en matière de congé maternité et d'adoption telles que prévues par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.9.2 relatif à l'indemnité conventionnelle de licenciement est annulé et remplacé par le nouvel article 3.9.2 suivant :

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

- à partir de 1 année d'ancienneté révolue, 1/5 de mois par année entière de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à cette somme s'ajoute au-delà de 10 années d'ancienneté révolues 2/15 de mois par année entière de présence.

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Le 3^e alinéa de l'article 3.11.3 relatif à l'égalité de traitement entre salariés français et étrangers est modifié comme suit :

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

Article 4

En vigueur étendu

L'article 7.3 relatif aux entreprises à petits effectifs d'élèves ou étudiants est abrogé.

Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles

Signataires	
Organisations patronales	FFEP ; FNEPL.

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

Article 1er

En vigueur étendu

Le 6e alinéa de l'article 1.1 « Champ d'application » est remplacé comme suit :

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

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

L'article 3.10 « Départ à la retraite » est modifié et complété selon les dispositions suivantes :

Le paragraphe 2 est remplacé comme suit :

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

Il est créé 2 nouveaux paragraphes :

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

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

Avenant n° 6 du 9 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	La FNEPL ; La FEP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP CGT-FO,

Renumérotation de l'actuel titre X et de ses articles

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre X « Dispositions diverses », les articles 10.1 « Dépôt » et 10.2 « Demande d'extension » deviennent respectivement et sans autre modification titre XI « Dispositions diverses », article 11.1 « Dépôt », article 11.2 « Demande d'extension ».

Article 2

En vigueur étendu

Le nouveau titre X relatif à l'égalité hommes-femmes est arrêté comme suit :

« TITRE X

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 10.1

Préambule

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en oeuvre de mesures permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la directive européenne du 23 septembre 2002 ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étudier les thèmes suivants :

- le recrutement ;
- l'emploi, la promotion et l'évolution professionnelle ;
- la rémunération ;
- la formation professionnelle ;
- les absences liées à la maternité, la parentalité et la paternité ;
- l'organisation et l'aménagement du travail.

Les partenaires sociaux se doteront d'outils d'analyse dans ces différents domaines et informeront les entreprises des moyens et dispositifs à mettre en oeuvre.

Article 10.2

Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi seront analysées selon les mêmes critères.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté(e)s et auxquels elles (ils) souhaitent avoir accès. L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces derniers pourront faire leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à respecter l'esprit de cet accord.

Article 10.3

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur largement féminisé. Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les interruptions ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Article 10.4

Organisation et aménagement du travail

La question de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il convient de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

Article 10.5

Rémunération

Les partenaires de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Article 10.6

Formation professionnelle

Elément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CPNEFP veillera à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et chercheront les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

Article 10.7

Absences liées à la maternité, la parentalité et la paternité

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en oeuvre pour faciliter la reprise du travail. »

Avenant n° 6 du 9 décembre 2009 portant modification du titre VIII relatif à la prévoyance

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

Préambule

En vigueur étendu

L'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 (art. 14) crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet article prévoit le maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une prise en charge par l'assurance chômage.

Les signataires du présent accord de la branche professionnelle décident, par le présent avenant, de mutualiser la couverture de cette nouvelle obligation dans le cadre du régime de prévoyance de la convention collective nationale. Les modifications suivantes sont apportées :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 8.1.1 « Principe général » du titre VIII de la convention collective, il est ajouté le second alinéa suivant :

« La commission paritaire nationale de prévoyance voit ses missions définies à l'article 2.3.4. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 8.1.2 « Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 8.1.2

Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

8.1.2.1. Il s'agit de l'ensemble des salariés présents à l'effectif au jour de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

8.1.2.2. En outre, les garanties du régime de prévoyance bénéficient aux salariés dont la rupture du contrat de travail, exclusive de toute faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par le régime d'assurance chômage tel que défini ci-dessous.

a) Maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail

1. Bénéficiaires

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues après la rupture du contrat de travail (à l'exclusion des ruptures résultant d'une faute lourde) aux salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dans les conditions définies ci-après. L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

2. Conditions de maintien

Pour pouvoir bénéficier de ce maintien, les salariés dont le contrat de travail est rompu doivent :

- être pris en charge par l'assurance chômage ;

- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur et de l'organisme de prévoyance assureur du régime, ci-dessous désigné l'assureur, en leur adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;

- ne pas avoir renoncé expressément par écrit, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, à ce maintien, conformément à l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail. La renonciation, qui est irrévocable, vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} juillet 2009.

3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est tel que défini à l'article 8.1.3 du titre VIII de la convention collective nationale, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes les autres sommes versées à titre exceptionnel).

4. Information et versement des prestations par l'assureur

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Le versement des prestations est fait directement au bénéficiaire par l'assureur.

5. Date d'effet et durée du maintien

Ce maintien prend effet au jour de la rupture du contrat de travail à condition que l'ancien salarié n'ait pas expressément refusé le maintien des garanties dans les 10 jours ouvrables suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Les garanties sont maintenues pour une durée qui correspond à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entier, soit 30 jours de date à date, sans pouvoir excéder 9 mois.

Exemples :

- contrat de travail ayant eu une durée de 15 jours : pas de portabilité ;

- contrat de travail ayant eu une durée de 2,5 mois : 2 mois de portabilité ;

- contrat de travail ayant eu une durée de 36 mois : 9 mois de portabilité.

Le bénéficiaire de ce maintien doit informer conjointement son ancien employeur et l'assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

6. Incapacité temporaire de travail

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Dans le cadre de la garantie incapacité temporaire de travail, le cumul des sommes versées en cas d'incapacité de travail par les différents intervenants (sécurité sociale, organismes complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne saurait en aucun cas conduire le participant intéressé à percevoir un revenu de remplacement excédant le montant des allocations chômage qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été en incapacité temporaire.

Dans le cas contraire, l'institution de prévoyance diminuera sa prestation en conséquence. Si le participant est en incapacité de travail lors de la période de carence du régime d'assurance chômage, l'institution reconstitue le montant futur de son allocation chômage pour déterminer sa limite d'intervention.

En tout état de cause, le maintien des garanties du régime de prévoyance cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

7. Financement

Le financement du dispositif est assuré par la mutualisation des cotisations (part patronale et part salariale telles que définies au point 8. 3 du titre VIII de la convention collective nationale).

Le taux global de cotisation défini à l'article 8.3 du titre VIII de la convention collective nationale reste inchangé.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des signataires du présent accord le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge, afin de maintenir la pérennité du régime, qui sera formalisé par avenant et complètera en conséquence l'article 8.3 « Cotisations » de la convention collective nationale.

b) Contrats à durée déterminée et indéterminée ne bénéficiant pas des dispositions prévues ci-dessus

A l'issue d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, et au maximale dans les 10 jours ouvrables suivant la rupture du contrat, les anciens salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions suivantes : pendant une période maximale de 12 mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès et la rente éducation du régime peuvent être maintenues, moyennant une cotisation personnelle de l'intéressé. Cette cotisation sera fixée selon un barème correspondant aux régimes à adhésion facultative.

c) Congé parental

Les salariés en congé parental bénéficient des dispositions prévues au paragraphe b du présent article. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2009.

Avenant n° 7 du 10 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

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

Préambule

En vigueur étendu

Vu les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et de la sécurité sociale relatives aux diverses négociations sur les salariés âgés ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 et des dispositions législatives de la loi du 11 février 2005 ;

Vu la convention collective des entreprises de la branche du 27 novembre 2007 entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2008 et ses avenants ;

Considérant l'obligation faite de négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, au sens de la loi, de la branche ;

Considérant, sur ce dernier point, l'articulation prévue par le législateur entre la négociation large ci-dessus mentionnée et l'accord de branche intéressant les salariés âgés, au sens de la loi, employés dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés prévu par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale et ses décrets d'application n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20 mai 2009,

les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes.

Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement présents et à venir du fait du vieillissement de la population active amènent les organisations signataires à engager une réflexion, appelée à être relayée par des mesures opérationnelles, sur la question du maintien dans l'emploi des salariés âgés, au sens de la loi, de la branche.

Les organisations signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés, au sens de la loi, mais également l'emploi en général des salariés âgés, au sens de la loi, y compris en incitant à leur recrutement.

Ils entendent réaffirmer que les salariés âgés, au sens de la loi, disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise et du milieu professionnel ainsi que des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Enfin, les organisations signataires réaffirment le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère d'âge, tant pour ce qui est du recrutement, de la gestion des carrières, de la formation, de la rémunération, de la valorisation que de la reconnaissance des compétences des salariés âgés.

Cadre général de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de la récente extension de la convention collective et de la mise en place consécutive des différentes commissions paritaires, et afin de disposer d'un certain nombre de données démographiques et socio-économiques nécessaires à l'actualisation des objectifs de maintien et de recrutement des salariés âgés au sens de la loi, les organisations signataires activeront les travaux de la CPNEFP prévue à l'article 9. 2 de la convention collective avec le concours du régime de prévoyance de la branche.

Objectif : création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche avant la fin du 1^{er} semestre 2010.

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

Le principe légal de non-discrimination directe ou indirecte en raison de l'âge est réaffirmé. 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'enseignement et de l'éducation.

Nonobstant les contraintes économiques s'exerçant sur les entreprises, les parties signataires du présent accord conviennent d'explorer les pistes suivantes :

- la définition d'un pourcentage de salariés âgés à recruter et leurs formes de recrutement (embauche ou réembauche, CDI ou CDD, ou travail à temps parté) ;

- à l'occasion du recrutement, des aménagements du temps de travail doivent être étudiés dans le cadre de demandes de réduction progressive de l'activité selon les postes occupés et les impératifs posés par la gestion de la pyramide des âges de l'entreprise ;

- les salariés de plus de 57 ans, inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé pourront être embauchés en CDD pour une durée initiale de 18 mois maximum renouvelable une fois, soit 3 ans maximum, afin de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de l'amélioration des conditions de liquidation de leur retraite.

Objectif : pour les entreprises de 50 à 300 salariés et pour les 3 années à venir, les partenaires sociaux fixent comme objectif un taux indicatif de recrutement de 15 % de salariés âgés de 50 ans et plus, dès lors qu'il apparaît que le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'entreprise n'atteint pas le seuil de 15 %.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

En vigueur étendu

Ces entretiens professionnels seront mis en oeuvre dans l'année qui suit le 45e anniversaire du salarié, puis tous les 2 ans par la suite, afin de faire le point

avec l'employeur ou son représentant.

Les IRP seront consultées sur les modalités de mise en oeuvre de ces entretiens. Le salarié pourra être assisté par un autre salarié ou délégué de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès de l'employeur ou de son représentant.

Objectif : 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus devront avoir bénéficié d'un entretien professionnel dans les conditions définies au présent article et ce dans les 3 ans de validité de l'accord.

3.2. Contenus des entretiens professionnels

de deuxième partie de carrière

Lors de cet entretien, sont examinés :

- les objectifs de professionnalisation du salarié dans un souci de maintien dans l'emploi prenant en compte l'évolution éventuelle de son poste, le renforcement de sa qualification ou du développement de ses compétences ainsi que l'évolution de l'activité de l'entreprise ;
- la définition d'un parcours professionnel au regard des souhaits de mobilité professionnelle, prioritairement dans l'entreprise, exprimés par le salarié ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel en fonction des objectifs retenus pour ces deux premières étapes, notamment le bilan de compétences, ainsi que les souhaits du salarié pour les utilisations de son droit individuel à la formation (DIF) ;
- la définition éventuelle pour le salarié qui le souhaite d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière ;
- les souhaits de mobilité du salarié, quels qu'ils soient, une fois le parcours professionnel défini et en accord avec son projet professionnel.

Objectif : à cet effet une grille de synthèse spécifique à ces entretiens professionnels sera élaborée par la CPNEFP et mise à la disposition des entreprises de la branche, au plus tard le 31 décembre 2010.

Ainsi conçu, l'entretien professionnel est la condition nécessaire d'orientations positives en faveur des salariés âgés au sens de la loi.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 4

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 55 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.

En ce sens, une attention particulière, en liaison avec les CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, est portée à l'ergonomie des postes de travail.

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

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 5

En vigueur étendu

Tout salarié âgé de 55 ans au moins pourra demander une réduction de son temps de travail au plus égale à 10 % de son temps contractuel.

Tout salarié âgé de 60 ans au moins pourra demander une réduction de son temps de travail au plus égale à 15 % de son temps contractuel.

Ces réductions ne sont pas cumulatives. Le salaire sera réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail. Les cotisations relatives aux régimes de retraite seront cependant acquittées sur la base du salaire avant réduction.

S'il s'agit d'un enseignant, ces dispositions ne devront pas avoir pour effet de conduire au fractionnement du temps d'enseignement hebdomadaire de ses classes, sachant que les taux cités ci-dessus pourront être ajustés dans le cadre d'une concertation entre l'employeur et le salarié.

En outre, l'employeur s'engage à examiner prioritairement les demandes de réduction du temps de travail des salariés âgés de 60 ans et plus. Cette réduction pourra aller jusqu'à 50 % du temps plein de référence.

Salaires et cotisations sociales seront proportionnels au temps de travail effectué.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 6

En vigueur étendu

Il est rappelé que la formation tout au long de la vie est essentielle tant pour l'entreprise que pour les salariés, même après plusieurs années d'ancienneté ou après un certain âge, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. Les actions de formation permettent l'adaptation aux évolutions notamment techniques et technologiques dans la branche et une plus grande professionnalisation, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité de l'entreprise et de sécurisation des parcours professionnels des salariés.

La formation des salariés âgés de 45 ans et plus se déroule prioritairement sur le temps de travail.

Plan de formation de l'entreprise sur la période triennale du présent accord pour les entreprises de 50 à 300 salariés.

Objectif : la part du budget de formation attribuée aux salariés âgés de 45 ans et plus sera au moins égale à la proportion de ces salariés dans l'effectif de l'entreprise (équivalent temps plein).

Le bilan de compétences : après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause dès 45 ans, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, d'un bilan de compétences financé par le FONGECIF et éventuellement par l'entreprise ou l'OPCA concerné afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière.

La validation des acquis de l'expérience : financée sur les mêmes bases que le bilan de compétences, permettra aux salariés de 45 ans et plus d'être en mesure d'envisager une évolution de carrière ou un changement d'emploi dans ou à l'extérieur de l'entreprise.

La période de professionnalisation : elle contribue au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motive dans la définition de leur seconde partie de carrière ; les salariés concernés sont prioritaires pour l'accès à ce dispositif.

Enfin, dans le cadre de l'ANI du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, seront envisagés les voies et moyens utiles aux salariés âgés, au sens de la loi, quant au droit au congé de formation et au plan de formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés.

La CPNEFP prendra toute mesure nécessaire afin de mettre en place des bilans d'étape visant à rendre opérationnelles les dispositions ci-dessus afin de les évaluer, les modifier ou les compléter selon les résultats obtenus.

Objectif : un premier bilan sera établi au plus tard le 31 décembre 2010.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Article 7

En vigueur étendu

La transmission des connaissances pratiques, expériences et savoir-faire des salariés âgés, au sens de la loi, en direction d'un ou de plusieurs salariés de l'entreprise présente de nombreux avantages.

Elle permet aux salariés âgés, au sens de la loi, d'anticiper leur départ en retraite, aux salariés destinataires de cette transmission d'enrichir leurs compétences et de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, notamment des jeunes. Enfin, cette transmission permet un échange intergénérationnel.

Dans ce contexte, il est confié en priorité aux salariés de 45 ans ou plus des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés.

L'entreprise prend en compte les missions de tutorat exercées par le salarié dans l'appréciation de ses résultats individuels et dans sa charge de travail. Les missions et modalités de l'exercice de cette fonction de tutorat (allègements d'horaire, complément de rémunération...) seront formalisées par avenant au contrat de travail.

Durée de l'engagement et suivi de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2010 et pour une durée de 3 ans, soit pour les années 2010, 2011 et 2012.

Dans chaque entreprise de plus de 50 salariés, le bilan sera communiqué annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'à l'observatoire prévu à l'article 1er du présent accord.

Au niveau de la branche, un bilan global, comprenant les indicateurs et l'évolution des résultats de la mise en oeuvre du présent accord dans les entreprises, sera examiné chaque année dans le courant du premier trimestre à compter du premier trimestre 2011 par les partenaires sociaux dans le cadre d'une réunion de la CPNEFP en liaison avec l'observatoire.

Avenant n° 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité

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

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 5 du 9 juin 2009 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 7.6 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est modifié comme suit, son titre demeurant inchangé :

« a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :

- par 151,67 heures x 12 mois, soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;

- par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale.

c) Les heures passées dans le cadre du contrat de travail qui ne sont pas des activités de cours et qui ne supposent ni préparation ni correction seront rémunérées au taux de base horaire défini au paragraphe a ci-dessus.

d) Il sera procédé ainsi tant pour les heures complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que pour le calcul des retenues à opérer sur la rémunération d'un enseignant, notamment au titre d'heures d'activité de cours non effectuées (en dehors des cas de maintien de la rémunération prévus par la convention collective ou par le code du travail).

e) Les heures supplémentaires ou complémentaires seront majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux conventionnels et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.

f) L'employeur veillera, en application de l'article L. 3141-22 du code du travail, à ce que la somme calculée ci-dessus soit bien intégrée dans l'assiette de détermination des droits à congés payés. »

Avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance

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

Article 1er

En vigueur étendu

Le b « Définition de la garantie » de l'article 8.2.3 « Décès » du titre 8 « Prévoyance » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

« b) Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie selon qu'il s'agit d'un décès toute cause ou d'un décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

1. Décès toute cause

1.1. Définition du décès toute cause

Est un décès toute cause, le décès dont la cause n'est ni un accident du travail, ni un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

1.2. Montant du capital décès toute cause :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	

2. Décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

2.1. Définitions de l'accident de travail, de trajet et de la maladie professionnelle :

Accident du travail :

Est un accident du travail, l'accident survenu dans les conditions posées par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale à savoir : est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Accident de trajet :

Est un accident de trajet, l'accident survenu dans les conditions des 1° et 2° de l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, à savoir l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Maladie professionnelle :

Sont considérées comme maladies professionnelles les maladies répondant aux exigences de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, et notamment celles prévues à l'alinéa 2 de cet article à savoir : « Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. »

2.2. Montant du capital

En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est alors de :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	

Article 2

En vigueur étendu

L'article 8.2.3 « Décès » du titre VIII de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est complété comme suit :

« e) Frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou plusieurs de ses enfants à charge au sens de l'article 8.2.6 du titre VIII de la présente convention collective, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques un capital d'un montant égal à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, pour chacun des décès. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 8.2.3 d « Double effet » est désormais rédigé comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant non remarié de l'assuré, survenant avant son 60e anniversaire, entraîne le versement, au profit des enfants encore à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b 1.2 du présent article. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 8.2.4 « Rente éducation » est désormais libellé comme suit : « Rente éducation ou de conjoint ».

Article 5

En vigueur étendu

L'article 8.2.4 b « Définition de la garantie » est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge (cf. art. 8.2.6) une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;

- 9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans ;

- 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de poursuite d'études).

Lorsque à la date du décès du salarié ou de son classement en invalidité permanente et absolue, celui-ci n'avait pas ou plus d'enfants à charge une rente temporaire de conjoint est substituée à la rente éducation prévue ci-dessus.

Le montant de la rente temporaire de conjoint est de 10 % du salaire de référence. Elle est versée pendant une période de 5 années.

Il faut entendre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire au quel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet. »

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2010.

Adhésion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 9 mai 2011.

La fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP), 24, rue d'Aumale, 75009 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En vigueur non étendu

J'ai l'honneur de vous informer que la FNEP, syndicat professionnel représentant l'enseignement privé hors contrat, et qui a pour objet de négocier et de signer tous accords ou conventions réglementant la profession en application de l'article L. 2231-1 du code du travail, a inscrit en l'article 8.1 de ses statuts adoptés en assemblée générale constitutive du 4 décembre 2010 :

- l'adhésion de la FNEP au nom de ses membres à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (idcc : 2691) ;
- et avec application immédiate.

Aussi, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente cette adhésion en rappelant que la FNEP est l'émanation des deux fédérations « historiques » FEP et FNEPL, négociatrices et signataires de la convention collective du 27 novembre 2007 étendue par arrêté du 21 août 2008 (Journal officiel du 27 août 2008).

Je vous joins l'extrait des statuts créant la FNEP et la copie de l'immatriculation par la mairie de Paris.

Je me tiens naturellement à votre disposition pour tout complément d'information.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération respectueuse.

Avenant n° 12 du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; Le SNPEFP CGT ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Après l'article 9.9 du titre IX « Formation professionnelle » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat, est inséré un article 9.10 ainsi rédigé :

« Article 9.10

OPCA de branche

1. OPCA désignés

L'OPCA PL (52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex) est désigné en qualité de seul OPCA habilité au titre de la collecte de la participation-formation continue due par les établissements privés ci-après, dès lors qu'ils entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 :

- établissements d'enseignement privé du premier degré relevant des articles L. 441-1 à L. 441-4 du code de l'éducation (ex-loi Goblet de 1886) ;
- établissements d'enseignement privé du second degré relevant des articles L. 441-5 à L. 441-9 du code de l'éducation (ex-loi Falloux de 1850), à l'exception des établissements d'enseignement technique privé du second degré ;
- établissements d'enseignement supérieur privés relevant des articles L. 731-1 à L. 731-18 du code de l'éducation (ex-loi de 1875), à l'exception des établissements d'enseignement technique supérieur privés.

Pour ce faire, les établissements visés ci-dessus, qui à titre indicatif relèvent notamment des codes APE 8510Z, 8520Z, 8531Z, 8541Z, 8552Z et 8559B (à l'exclusion des établissements d'enseignement technique ou professionnel relevant du code APE 8532Z) et qui entrent dans le champ de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (IDCC 2691), adhèrent à l'avenant du 24 août 2011 à l'accord national interprofessionnel du 15 novembre 2000 portant demande de renouvellement d'agrément de l'OPCA PL et élargissement de son champ d'intervention.

L'AGEFOS-PME (187, quai de Valmy, 75010 Paris) est désigné en qualité de seul OPCA habilité au titre de la collecte de la participation-formation continue due par les établissements d'enseignement technique privés relevant des articles L. 441-10 à L. 441-13 du code de l'éducation (ex-loi Astier de 1919 ; code APE 8532Z) et qui entrent dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Ces OPCA n'étant pas habilités à percevoir la contribution due au titre du congé individuel de formation, celle-ci sera versée au FONGECIF.

En cas de pluriactivité susceptible de justifier leur affiliation à l'un et l'autre des OPCA désignés ci-dessus, les établissements visés au 1 du présent article relèveront du seul OPCA correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacune des catégories d'enseignement concernées.

2. Durée de la désignation

Les OPCA visés au 1 du présent article sont désignés pour une durée de 3 ans, courant à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant emportant désignation desdits OPCA dans les conditions fixées ci-dessus.

Au moins 6 mois avant la date d'expiration de la présente désignation, les parties signataires sont convenues de se rapprocher afin d'en envisager l'éventuel renouvellement. Ils se réuniront à cet effet à la demande de l'une quelconque des parties signataires, adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 3

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; Le SNPEFP CGT ; La FEP CFDT ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 9.10 du titre IX « Formation professionnelle » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, est inséré un article 9.11 ainsi rédigé :

« Article 9.11

Participation-formation continue

1. Contribution due au titre du plan de formation par les employeurs occupant au moins 10 salariés (équivalent temps plein)

Le montant de la contribution due au titre du plan de formation par les employeurs, occupant au moins 10 salariés et relevant du champ d'application de la présente convention collective, est fixé à :

a) 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les établissements d'enseignement privé du premier degré relevant des articles L. 441-1 à L. 441-4 du code de l'éducation (ex-loi Goblet de 1886) ainsi que pour les établissements d'enseignement privé du second degré relevant des articles L. 441-5 à L. 441-9 du code de l'éducation (ex-loi Falloux de 1850), à l'exception des établissements d'enseignement technique privé du second degré ;

b) 2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les établissements d'enseignement technique privé relevant des articles L. 441-10 à L. 441-13 du code de l'éducation (ex-loi Astier de 1919) et pour les établissements d'enseignement supérieur privé relevant des articles L. 731-1 à L. 731-18 du code de l'éducation (ex-loi de 1875).

En cas de pluri-activité susceptible de justifier l'application de l'un et l'autre des taux définis ci-dessus, les établissements visés au présent article relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacune des catégories d'enseignement concernées.

Les employeurs visés ci-dessus doivent verser à l'OPCA dont ils relèvent au minimum 50 % de la contribution due, telle que fixée ci-dessus.

2. Contribution due au titre du plan de formation par les employeurs occupant moins de 10 salariés (équivalent temps plein)

Les employeurs occupant moins de 10 salariés et entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenus de verser à l'OPCA dont ils relèvent l'intégralité de la contribution due au titre du plan de formation. Cette contribution est fixée au taux légal qui, à titre indicatif, est fixé au 1er janvier 2012 à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

3. Franchissement du seuil de 10 salariés

a) Sauf dans les cas visés au b du 3 du présent article, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés bénéficient d'une évolution progressive du taux de leur contribution au titre du plan de formation, conformément au tableau ci-après.

Ils restent soumis pour l'année en cours et les deux suivantes au taux applicable aux employeurs occupant moins de 10 salariés.

Ils sont ensuite assujettis à la contribution due par les employeurs occupant au moins 10 salariés, minorée :

- pour les établissements visés au 1 a du présent article, d'un montant équivalant à 0,35 % la 4e année et à 0,15 % la 5e année ;

- pour les établissements visés au 1 b du présent article, d'un montant équivalant à 1,15 % la 4e année et à 0,35 % la 5e année.

Le tableau ci-après récapitule le taux de la contribution due par les employeurs franchissant le seuil de 10 salariés :

	Taux de la contribution due au titre du plan de formation (en % de la masse salariale)			
	Années N (franchissement du seuil) N + 1 et N + 2	Année N + 3	Année N + 4	Année N + 5 et suivantes
Etablissements visés au 1 a du présent article	0,40	0,65	0,85	1
Etablissements visés au 1 b du présent article	0,40	0,85	1,65	2

b) Le dispositif d'allègement provisoire de la contribution due au titre du plan de formation prévu au a du 3 du présent article n'est pas applicable lorsque le seuil de 10 salariés est atteint ou dépassé dès la première année d'activité.

Il n'est pas non plus applicable lorsque l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 10 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes.

4. Contribution due au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF

La contribution due au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve des règles applicables en cas de franchissement du seuil de 20 salariés, il est rappelé que le taux de cette contribution est, au 1er janvier 2012, fixé comme suit :

- 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les employeurs occupant moins de 20 salariés ;

- 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les employeurs occupant au moins 20 salariés.

5. Dispositions diverses

L'effectif ainsi que le montant et la nature des rémunérations à prendre en compte pour l'application des dispositions du présent article sont déterminés

conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter de la participation-formation continue dont la date d'exigibilité sera postérieure à la publication de l'arrêté d'extension dudit avenant.

Avenant n° 14 du 11 avril 2012 à la convention et à l'annexe II-A

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 4.4.4, a), premier alinéa, seconde phrase, de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 :

- l'expression « base de 36 semaines travaillées » est remplacée par celle de « base maximale de 36 semaines travaillées » ;
- l'expression « horaire hebdomadaire » est suivie de l'adjectif « moyen ».

Article 2

En vigueur étendu

2.1. A l'article 4.4.5, a), premier alinéa, seconde phrase, de la convention collective précitée :

- l'expression « base de 36 semaines travaillées » est remplacée par celle de « base maximale de 36 semaines travaillées » ;
- l'expression « horaire hebdomadaire » est suivie de l'adjectif « moyen ».

2.2. A l'article 4.4.5, a), deuxième alinéa, seconde phrase, de la convention collective précitée, l'expression « horaire hebdomadaire » est suivie de l'adjectif « moyen ».

2.3. A l'article 4.4.5, a), alinéa 4, seconde phrase, de la convention collective précitée, l'expression « période des 36 semaines » est remplacée par celle de « période maximale des 36 semaines ».

Article 3

En vigueur étendu

3.1. A l'annexe II-A de la convention collective précitée, l'intitulé de la ligne 3, « Nombre de semaines de cours par an », est remplacé par l'intitulé suivant : « Nombre maximal de semaines de cours par an ».

3.2. A l'annexe II-A de la convention collective précitée, l'intitulé de la ligne 4, « Horaire hebdomadaire de cours », est remplacé par l'intitulé suivant : « Horaire hebdomadaire moyen de cours ».

Article 4

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est interprétatif.

Il a pour seule finalité de clarifier le sens et la portée des dispositions de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat visées aux articles 1er, 2 et 3 ci-dessus, à l'effet d'harmoniser la rédaction des dispositions de cette dernière pour toutes les différentes catégories d'enseignement, conformément à la volonté des parties signataires de la convention collective précitée.

Avenant n° 17 du 10 mai 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; Le SNPEFP CGT ; La FEP CFDT ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 9.9 du titre IX « Formation professionnelle » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est inséré un article 9.10 ainsi rédigé :

OPCA de la branche

1. OPCA désigné

L'OPCA PL (4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01) est désigné en qualité d'OPCA de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation sociale en vigueur.

Pour assurer l'effectivité de cette désignation, les organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat adhèrent à l'avenant du 24 août 2011 à l'accord du 15 novembre 2000 portant demande de renouvellement d'agrément de l'OPCA PL et modification de son champ d'intervention, complété par l'avenant n° 2 du 20 octobre 2011.

L'OPCA PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution due au titre du congé individuel de formation, celle-ci sera versée au FONGECIF.

2. Durée de la désignation

L'OPCA PL est désigné pour une durée de 3 ans, courant à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant emportant désignation dudit OPCA comme OPCA de la branche.

Au moins 6 mois avant la date d'expiration des présentes dispositions portant désignation de l'OPCA PL comme OPCA de la branche, les parties signataires examineront les conditions d'un possible renouvellement de cette désignation ou de la nécessité de la désignation d'un autre OPCA. Ils se réuniront à cet effet à la demande de l'une quelconque des parties signataires, adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant fait l'objet de formalités de notification et de dépôt conformément à la législation sociale applicable.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Avenant n° 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8.2.3 d « Double effet » du titre VIII de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant de l'assuré, survenant avant la liquidation de sa pension de vieillesse, entraîne le versement au profit des enfants encore à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b 1.2 du présent article. »

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 3

En vigueur étendu

La nouvelle rédaction de l'article 8.2.3 d du titre VIII de la convention collective susmentionnée issue du présent avenant est applicable au 1er juillet 2010.

Avenant n° 20 du 13 février 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en groupes de travail pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance prévu au titre VIII « Prévoyance » de la convention collective nationale de la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident, d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties maintien de salaire (deuxième période), incapacité, invalidité et décès pour une durée de 5 ans et, d'autre part, de reconduire la désignation de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une durée de 5 ans.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes gestionnaires dans les 3 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

Article 2

L'article 8.4.1 a « Désignation » du titre VIII « Prévoyance » de la convention collective susmentionnée est modifié comme suit :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante :

- GNP (29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris), pour les garanties capital décès, incapacité, invalidité et deuxième période de maintien de salaire ;
- OCIRP, pour la garantie rente éducation,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Il sera déposé par les parties signataire auprès des services du ministère compétent en vue de son extension.

Avenant n° 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.3.5 relatif aux contrats à durée déterminée dits d'usage sont annulées et remplacées comme suit :

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

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

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

b) Conditions de forme

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

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du 1o de l'article 3.3.6 a relatif aux contrats à durée indéterminée intermittents (CDII) sont annulées et remplacées comme suit :

« 1o Pour les enseignants :

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Le titre de l'article 4.3 est annulé et remplacé comme suit : « Personnel d'encadrement pédagogique ».

Les dispositions du paragraphe a de l'article 4.3.1 relatif à la définition du temps plein et à l'organisation du travail modulé sont annulées et remplacées comme suit :

« a) Définition du temps plein : cas général

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

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée aux alinéas 1 et 2 du e de l'article 4.3.1 est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée aux alinéas 1 et 3 de l'article 4.3.2 est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

Article 4

En vigueur étendu

Le titre de l'article 4.3.4 est modifié comme suit : « Dispositions relatives aux cadres ».

Les dispositions des paragraphes a et b de l'article 4.3.4 sont annulées et remplacées comme suit :

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail.
(Arrêté du 18 mars 2014 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4.4.1 relatif à la définition du temps de travail du personnel enseignant sont annulées et remplacées comme suit :

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

L'activité normalement attendue d'un enseignant comprend les heures d'enseignement et, forfaitairement, les activités induites déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci. Les modalités de la rémunération sont définies à l'article 7.6. Les activités induites comprennent :

1. La préparation des cours ;
2. La proposition et/ ou la rédaction de sujets, les évaluations écrites ou orales selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné, sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ;
3. La réunion de prérentrée ;
4. Les réunions pédagogiques dans la limite de trois réunions par année scolaire ;
5. L'élaboration des carnets scolaires et des dossiers d'examen selon la fréquence en usage dans l'établissement et de tout support destiné au suivi, à l'évaluation et à l'orientation des élèves ou étudiants ;
6. Les conseils de classes dans la limite de trois par année scolaire et par classe. Pour les matières à option et/ ou par groupe réunissant moins de 40 % des effectifs d'une classe, le professeur peut être dispensé du conseil de classe, mais doit remettre une appréciation écrite ;
7. Les réceptions individuelles des parents et des élèves ;
8. La participation aux jurys internes, hormis les jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, et les surveillances des examens de l'établissement ou des examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement. Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci seront rémunérées en plus au taux normal ;
9. Les activités relatives aux formations en alternance définies aux paragraphes 4.4.9 et 4.4.10 ;
10. Les éventuels conseils de discipline ;
11. La remise des prix et/ ou diplômes ;
12. Dans le primaire et le préélémentaire, la surveillance des récréations, l'accueil et la remise des enfants aux parents ainsi que les réceptions individuelles des parents et des élèves, toutes ces activités devant rester proportionnées aux activités d'enseignement proprement dites.

Les activités induites excluent les autres tâches, à savoir :

- les activités annexes et les activités périscolaires telles que définies aux paragraphes b des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6 ci-après ;
- les suivis de stages, sauf dans le cadre des formations en alternance ;
- les activités connexes.

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

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu

L'article 4.4.2 relatif à la définition du temps plein de travail du personnel enseignant est modifié comme suit :

« a) Définition du temps plein

1. Cadre général

Le premier paragraphe reste inchangé.

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

b) Périodes de congés

1. Cadre général

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

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

2. Dispositions propres à certaines écoles

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

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

Article 7

En vigueur étendu

Le titre de l'article 4.4.8.2 est modifié comme suit : « Enseignants-chercheurs ».

Les paragraphes a et b de l'article 4.4.8.2 relatif aux enseignants effectuant des activités de recherche (ancienne désignation) sont annulés et modifiés comme suit :

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

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

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

Article 8

En vigueur étendu

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée dans le titre du 2 de l'article 5.1.2 et au d de l'article 5.1.2, est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée à l'alinéa 2 de l'article 6.1 est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

Le paragraphe a de l'article 6.2.1 relatif à la classification du personnel est annulé et remplacé comme suit :

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

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

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée au d de l'article 6.2.4 est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

Article 9

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa du paragraphe a) Cadre de niveau I (C1) de l'article 6.3.3 « Catégorie professionnelle cadre » est modifié comme suit : « Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux ».

Le deuxième alinéa du paragraphe b) Cadre de niveau II (C2) de l'article 6.3.3 « Catégorie professionnelle cadre » est modifié comme suit : « Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ».

Le cinquième alinéa « Emplois repères », du paragraphe c) Cadre de niveau III (C3) de l'article 6.3.3 sus-désigné est annulé et modifié comme suit :

- « - directeur-directrice général (e) ;
- directeur-directrice régional (e) ;
- directeur-directrice fonctionnel (le) au sein d'un groupe. ».

Article 10

En vigueur étendu

La totalité de l'article 6.4 dont le titre devient « Classification du personnel d'encadrement pédagogique » est annulée et remplacée comme suit.

« L'action du personnel relevant de la filière de métiers ' Encadrement pédagogique ' s'inscrit dans le projet de l'école par sa participation au suivi éducatif, pédagogique et psychologique des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du personnel d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du personnel exerçant des responsabilités de nature managériale (6.4.2).

6.4.1. Personnel d'éducation

Ses missions, placées sous la direction du chef d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne supposent pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le personnel d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance et/ ou administratives.

6.4.1.1. Catégorie professionnelle ' Employé '

a) Employé niveau 1 (E1)

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

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- agent de service des classes enfantines ;
- surveillant (e) d'externat ;
- surveillant (e) d'examen ;
- surveillant (e) d'internat.

b) Employé niveau 2 (E2)

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

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

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

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

Emplois repères :

- assistant (e) préélémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un (e) instituteur (trice) ;
- assistant (e) répétiteur (trice) ;
- moniteur (trice).

c) Employé niveau 3 (E3)

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

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

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; il/ elle communique avec les tiers en rapport avec son activité, identifie les besoins du public (et le cas échéant des entreprises clientes).

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

Emplois repères :

- éducateur (trice) ;
- préparateur (trice) technique.

6.4.1.2. Catégorie professionnelle ' Technicien '

a) Technicien niveau 1 (T1)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

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

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

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

Emplois repères :

- adjoint (e) du surveillant général ;
- assistant (e) sanitaire (non diplômé [e]) ;
- préparateur (trice) de laboratoire ;
- conseiller (ère) d'orientation ;
- chargé (e) d'internat de moins de 40 internes ;
- technicien (ne) de maintenance du matériel pédagogique ;
- tuteur (trice) (*) ;
- animateur-éducateur.

Le tuteur, qui peut être un professionnel, assure la mise en service et le fonctionnement de matériels pédagogiques mis à la disposition des élèves ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il peut être conduit à en expliquer l'utilisation. En conséquence, il n'a ni cours à préparer ni copie à corriger.

b) Technicien niveau 2 (T2) - (Technicien supérieur)

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

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

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

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

Emplois repères :

- assistant (e) sanitaire ;
- conseiller (ère) d'orientation ;
- conseiller (ère) technique ;

(*) Le tuteur ou la tutrice se tient à la disposition des élèves ou des étudiants qui travaillent individuellement ou collectivement avec des matériels relevant de sa spécialité.

- chargé (e) d'internat de 40 internes et plus ;
- surveillant (e) général (e) ;
- interrogateur (trice), correcteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- éducateur (trice) spécialisé (e).

c) Technicien niveau 3 (T3) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie suivant délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

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

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

Emplois repères :

- interrogateur (trice), correcteur (trice) : 2e cycle ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 2e cycle ;
- psychologue assistant (e).

6.4.1.3. Catégorie professionnelle ' Cadre niveau I (C1) '

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- psychologue ;
- responsable de la vie associative ;
- expert (e) en ingénierie pédagogique.

6.4.2. Personnel exerçant des responsabilités managériales

Dans le cadre de ses fonctions le salarié relevant de cette catégorie peut être amené à effectuer des missions d'enseignement et/ ou de recherche sans qu'elles constituent son activité principale permanente.

6.4.2.1. Catégorie professionnelle cadre

a) Cadre niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- responsable pédagogique de cycle ;
- responsable de section, de département ;
- adjoint (e) du directeur pédagogique ;
- responsable d'axe ou de filière de recherche ;
- responsable de chaire ;
- adjoint au directeur de recherche.

b) Cadre niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; encadre, anime et forme des salariés ; peut bénéficier d'une délégation de pouvoir pouvant inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice pédagogique ;
- directeur-directrice de recherche ;
- directeur-directrice d'études.

c) Cadre niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emploi repère :

- directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement. »

Article 11

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 6.5 relatif à la classification du personnel enseignant est remplacé et complété comme suit :

« Le personnel enseignant peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant usuellement des personnels d'encadrement pédagogique ou administratifs dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes. En cas d'activités multiples les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il convient de se reporter à l'article 6.5.4. »

Le 5e et dernier alinéa du paragraphe a) Catégorie professionnelle technicien de l'article 6.5.1 « Catégorie professionnelle des enseignants » est annulé et remplacé comme suit :

« A titre indicatif, sont notamment concernés par l'emploi de moniteur technique, les activités telles que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ainsi que les laborantin (e) s et, d'une manière générale, tous les chargé (e) s de travaux pratiques. »

Article 12

En vigueur étendu

Le texte définissant le niveau de qualification 10 de la grille des niveaux d'enseignement ou niveaux d'intervention prévue par le b de l'article 6.5.2 est annulé et remplacé comme suit : « 10. Classes préparant directement un 3e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un titre certifié enregistré au RNCP ».

Il est créé un nouvel article 6.5.4 « Dispositions spécifiques aux écoles supérieures avec recherche » :

« a) Enseignants-chercheurs

1. L'enseignant-chercheur est un enseignant dont il est reconnu contractuellement qu'il effectue, au sein de l'établissement, en plus de ses activités d'enseignement, des activités de recherche menant à des communications et des publications et qui ne peuvent être assimilées à des activités induites telles que définies à l'article 4.4.1.

Les différents partenaires impliqués dans les activités de recherche ainsi que les modalités d'exécution et d'indemnisation peuvent être précisées dans le contrat de travail ou dans le cadre de la fiche d'objectifs.

2. Tout enseignant-chercheur défini au paragraphe 1 ci-dessus relève du statut cadre dès lors qu'il est en possession d'un doctorat.

b) Classification des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche sont classés selon la grille spécifique définie ci-après.

Niveau Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ ou compétences exigées (à titre indicatif)
1	Enseignant doctorant (*)	-	-
2	Enseignant ou enseignant-chercheur sous la responsabilité pédagogique d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme de type L3 ou titre équivalent et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
3	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement	Autonomie dans le cadre de l'enseignement dispensé et/ ou de sa recherche sous le contrôle d'un	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement et/ ou de la spécialité de		

4	Enseignant animant ou encadrant des enseignants sur le plan pédagogique	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements sous l'autorité d'un responsable ou d'un (e) directeur-directrice	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue Enseignant - (-chercheur) ayant une expertise dans un large domaine
	Enseignant (-chercheur) animant ou encadrant des chercheurs dans son domaine d'expertise	Autonomie dans l'organisation de ses activités de recherche sous l'autorité d'un responsable ou d'un directeur-directrice	
	Enseignant ou enseignant-chercheur ayant une mission de représentation de l'école	Autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation	
5	Enseignant (-chercheur) encadrant des enseignants (-chercheurs) dans un large domaine	Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue Enseignant ou enseignant-chercheur ayant des compétences reconnues d'encadrement
	Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées		
	Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion		
6	Enseignant (-chercheur) assurant une direction académique et/ ou de recherche au sein de l'école :	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités Responsabilité directe devant la direction générale ou du conseil d'administration	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue Enseignant (chercheur) de niveau national ou international ayant des compétences managériales étendues
	- élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise		
	- négociation et responsabilité de la gestion et de son budget ...		
(*) Est exclusivement concerné en niveau I le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.			

c) Grille de salaires

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe I D de la présente convention collective.

d) Classification des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2. »

Article 13

En vigueur étendu

Le paragraphe c de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » est modifié comme suit :

« c) Le barème des salaires minima annuels bruts figure à l'annexe I C (Personnel enseignant) et à l'annexe I D (Personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche). »

Est créée une annexe I D intitulée « Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche », comme suit :
(En euros.)

Niveau	Echelon A	Echelon B	Echelon C
I	20 300	21 400 (*)	-
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750

(*) Il est convenu par exception que la 3e année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Article 14

En vigueur étendu

Le titre de l'annexe I B est modifié comme suit : « Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique ».

L'annexe I B est modifiée et complétée d'une catégorie C3.

Les annexes II A, II B et II C sont annulées et remplacées comme suit.

Article 15

En vigueur étendu

Cet avenant à la convention collective est normatif.

Annexe

« Annexe II A

Annexe

En vigueur étendu

Enseignants

Tableau récapitulatif : durées du travail et contingents d'heures supplémentaires

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire général, sport, dessin, musique, etc.	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage
Durée annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée annuelle de cours	972	864	950	864	750	350	864	1 120	1 120	972

Nombre maximum de semaines de cours par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hebdomadaire moyen de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée annuelle heures d'activités induites	562	670	584	670	784	1 184 (4)	670	414	414	562
Pourcentage d'activité de cours (1)	63,36	56,32	61,93	56,32	48,89	22,82 (5)	56,32	73,01	73,01	63,36
Pourcentage d'activités induites (1)	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 (5)	43,68	26,99	26,99	36,64
Coefficient de cours sur 1 534 heures (2)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
Contingent d'heures supplémentaires sans modulation ; au total (3)	189	213	194	213	184	220	213	164	164	189
Dont heures de cours	120	120	120	120	90	71,5	120	120	120	120
Contingent d'heures supplémentaires avec modulation : au total (3)	126	130	129	130	123	130	130	110	110	110
Dont heures de cours	80	73	80	73	60	42	73	80	80	80
Nombre maximum d'heures hebdomadaires en cas de modulation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35

(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités induites (AI) dans la durée totale de travail : AC/1 534 et AI/1 534.
(2) Coefficient égal à 1 534 heures divisé par le nombre d'heures de cours prévu. Il convertit l'activité de cours en activité totale (heures de cours + heures d'activités induites), hors recherche pour les écoles concernées, par niveau d'enseignement (AC x coefficient = AC + AI).
(3) Soit : activité de cours + activités induites.
(4) Heures d'activités induites, d'activités connexes et/ou de recherches.
(5) Cas des écoles supérieures avec recherche : poids respectif des cours (AC) sur l'ensemble des activités induites et de recherche.

Annexe II B

Annexe

En vigueur étendu

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures supplémentaires en absence de modulation.

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus les activités induites correspondantes).

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant, sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur (enseignant non chercheur)	Enseignement supérieur (enseignant-chercheur)	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage Mise à niveau
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00

(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31
(5) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31
(1) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07
(2) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	32,07	28,51	31,95	31,51	28,91	22,61	32,51	32,84	32,84	37,07

Annexe II C

Annexe

En vigueur étendu

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures en cas de modulation

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus activités induites correspondantes).

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant-chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68
(4) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52

(5) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'articles de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNPEFP CGT ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article unique

En vigueur étendu

Afin de rectifier certaines erreurs matérielles s'étant glissées à l'article 6 de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013, cet article est modifié comme suit :

« Article 6

L'article 4.4.2 relatif à la définition du temps plein de travail du personnel enseignant est modifié comme suit :

a) Définition du temps plein

1. Cadre général

Le paragraphe a "Cadre général" reprend sans modification l'intégralité du paragraphe a "Définition du temps plein" de l'article 4.4.2 de la convention collective dans sa rédaction antérieure.

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

b) Périodes de congés

1. Cadre général

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

- 5 semaines en été ;

- 1 semaine en cours d'année.

2. Dispositions propres à certaines écoles

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

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

c) Modulation du temps de travail

Ce paragraphe est inchangé.

Avenant n° 23 du 15 janvier 2014 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le b de l'article 5.2.4 « Maintien du salaire par l'employeur » du titre V de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est modifié comme suit :

La référence : « à partir du 11e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 7e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté durant la première période de maintien de salaire telle que prévue au tableau ci-dessous, puis 80 % de cette même rémunération pour la seconde période »,

est remplacée par : « à partir du 8e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 7e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté durant la première période de maintien de salaire telle que prévue au tableau ci-dessous, puis 80 % de cette même rémunération pour la seconde période ».

Article 2

En vigueur étendu

Le b 1.2 « Montant du capital décès toute cause » de l'article 8.2.3 « Décès » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

Article 3

En vigueur étendu

Le b 2.2 « Montant du capital » de l'article 8.2.3 « Décès » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est alors de :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

Article 4

En vigueur étendu

Les autres dispositions de l'article 8.2.3 « Décès » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat demeurent inchangées.

Article 5

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT), conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2014.

Accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel

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

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, après avoir constaté que plus du tiers de l'effectif de la branche professionnelle de l'enseignement privé (hors contrat) occupe un emploi à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 23 octobre 2013.

Les partenaires sociaux entendent aussi s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche pour sécuriser les parcours professionnels des salariés, favoriser l'aménagement d'un éventuel pluri-emploi et valoriser leur investissement professionnel.

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des salariés de la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat, les parties à la présente négociation réitèrent leur souhait de rechercher une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, tout en cherchant à adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel en fonction des nécessités de fonctionnement des écoles.

Les modalités de mise en œuvre du temps partiel doivent faire l'objet d'un consensus entre le salarié et l'employeur.

Compte tenu de sa durée de travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Afin de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel.

Cet accord est normatif dans son application : aucune dérogation ne sera possible dans un sens défavorable aux salariés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat.

Toutefois, les salariés au forfait annuel en jours n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord.

Définition du temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche, soit, pour l'enseignement privé hors contrat, 1 534 heures de travail effectif pour le personnel enseignant et 1 569 heures de travail effectif pour les autres catégories de personnel (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique).

Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage volontaire du temps partiel au temps complet et inversement.

Le salarié sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel, ou le passage d'un temps partiel à temps complet ou à un temps partiel avec un volume horaire supérieur ou inférieur doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit apporter une réponse écrite dans les mêmes formes dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception ou de la remise de la lettre en main propre contre décharge.

En cas de refus, l'employeur doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

L'employeur devra porter à la connaissance de ses salariés, par tous moyens utiles, la liste des heures et des emplois libérés ou créés au sein de l'établissement.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel avec un volume horaire supérieur ainsi que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. La priorité d'accès crée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

Lorsqu'un volume d'activité supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne, il doit être prioritairement proposé aux salariés à temps partiel présents au sein de l'établissement, par voie d'avenant pour complément d'heures conclu en application de l'article L. 3123-25 du code du travail. Si plusieurs salariés sont susceptibles d'assurer ce volume d'activité supplémentaire, il sera d'abord proposé aux salariés bénéficiant de l'ancienneté la plus importante au sein de l'établissement. Le nombre maximal d'avenants pour complément d'heures pouvant être conclus est fixé à cinq par an (2) et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et temporairement absent. Sauf cas de remplacement, les heures faisant l'objet des avenants sont majorées :

- à hauteur de 10 % pour les trois premiers ;
- à hauteur de 25 % pour les deux suivants.

(2) L'année au sens du présent article s'entend du 1er septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise ayant déterminé une période de référence différente.

Contrat de travail : cas général

Article 5

En vigueur étendu

Le contrat de travail du salarié à temps partiel (hors répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail) doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la convention collective nationale.

Période d'essai

Article 6

En vigueur étendu

La période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle d'un salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

Ancienneté

Article 7

En vigueur étendu

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel administratif et de service

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel administratif

8.1.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel administratif est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

L'organisation, le cas échéant, du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 4 semaines doit être effectuée dans le respect des prescriptions du code du travail et en particulier des articles D. 3122-7-1 et suivants.

8.1.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de travail d'un salarié serait inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à l'équivalent mensuel de cette durée, et pour lui permettre d'assurer un service dans d'autres entreprises, les horaires de travail seront regroupés par demi-journée (s) selon les dispositions suivantes :

- jusqu'à 3 heures de travail hebdomadaires : 1 seule demi-journée dans la semaine ;
- jusqu'à 6 heures de travail hebdomadaires : au plus 2 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 9 heures de travail hebdomadaires : au plus 3 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 12 heures de travail hebdomadaires : au plus 4 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 15 heures de travail hebdomadaires : au plus 5 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 21 heures de travail hebdomadaires : au plus 6 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 24 heures de travail hebdomadaires : au plus 7 demi-journées dans la semaine.

8.2. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel de service (hors personnel d'entretien)

8.2.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel de service (hors personnel d'entretien) est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

8.2.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

S'agissant des personnels de service visés à l'article 4.2.2, 4e paragraphe, de la convention collective nationale (personnel de cuisine, de jardinage, de gardiennage, chauffeurs) autres que le personnel d'entretien, l'employeur doit :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranches de 2 heures minimum ;
- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7

jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement ;

- satisfaire aux modalités d'interruption de séquence de travail ou coupures fixées à l'article 8.4 ci-dessous.

8.3. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel d'entretien

8.3.1. Durées minimales du temps de travail

S'agissant du personnel d'entretien visé à l'article 4.4.2, 4e paragraphe, de la convention collective nationale, la durée minimale est fixée à 6 heures par semaine ou, le cas échéant, à 26 heures minimum par mois.

8.3.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

Pour le personnel d'entretien, les entreprises devront :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranche de 1 heure minimum ;

- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement ;

- pour les salariés n'effectuant que le minimum de 6 heures hebdomadaires, organiser leurs plannings sur au maximum cinq interventions par semaine sans interruption d'activité au sein de chaque journée travaillée. Dans les autres cas, les dispositions de l'article 8.4 s'appliquent.

8.4. Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Pour les personnels visés aux articles 8.2 et 8.3 ci-dessus, les horaires de travail d'une journée peuvent être organisés en prévoyant une coupure d'une durée maximale de 2 heures, sauf si le salarié souhaite une organisation différente acceptée par l'employeur et faisant l'objet d'un avenant.

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel d'encadrement pédagogique

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel d'encadrement pédagogique (hors surveillants)

9.1.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel d'encadrement pédagogique - hors surveillants des externats et surveillants des internats - est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

L'organisation, le cas échéant, du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 4 semaines doit être effectuée dans le respect des prescriptions du code du travail et en particulier des articles D. 3122-7-1 et suivants.

9.1.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de travail d'un salarié serait inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à l'équivalent mensuel de cette durée, et pour lui permettre d'assurer un service dans d'autres entreprises, les horaires de travail seront regroupés par demi-journée (s) selon les dispositions suivantes :

- jusqu'à 3 heures de travail hebdomadaires : 1 seule demi-journée dans la semaine ;

- jusqu'à 6 heures de travail hebdomadaires : au plus 2 demi-journées dans la semaine ;

- jusqu'à 9 heures de travail hebdomadaires : au plus 3 demi-journées dans la semaine ;

- jusqu'à 12 heures de travail hebdomadaires : au plus 4 demi-journées dans la semaine ;

- jusqu'à 15 heures de travail hebdomadaires : au plus 5 demi-journées dans la semaine ;

- jusqu'à 21 heures de travail hebdomadaires : au plus 6 demi-journées dans la semaine ;

- jusqu'à 24 heures de travail hebdomadaires : au plus 7 demi-journées dans la semaine.

9.2. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel des surveillants

9.2.1. Les dispositions relatives aux surveillants des internats en matière de durée annuelle du travail, d'organisation du travail et d'équivalence en temps de travail effectif pour travail de nuit relèvent des articles 4.3.1 d, 4.3.5 b et 4.5.1 de la convention collective nationale.

9.2.2. Dispositions relatives aux surveillants d'externat

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée minimale de travail d'un surveillant d'externat à temps partiel est fixée à 6 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à 26 heures minimum par mois. Toutefois, dans les établissements employant moins de 10 salariés en équivalent temps plein (ETP), cette durée minimale est fixée à 2 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à 10 heures par mois.

Pour les surveillants d'externat, l'employeur doit :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranches de 2 heures minimum ;

- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification semestrielle ou au plus annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement ;

- organiser les journées de travail de chaque salarié dans la limite d'une seule coupure de 2 heures maximum, sauf demande expresse du salarié et avenant au contrat de travail.

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel enseignant

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Spécificités du personnel enseignant

Au regard de la diversité et de la spécificité de situations du personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat, la fixation d'une durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle pour cette catégorie de personnel apparaît inadaptée.

Une référence annuelle a donc été retenue, justifiée au regard :

- de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, selon notamment la nature ou le niveau des enseignements dispensés ;

- de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des écoles, gage de leur succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de leurs futurs employeurs, et donc moteur de développement de l'emploi dans la branche ;

- et de la liberté dont les enseignants et les enseignants-chercheurs disposent dans l'organisation et la planification des activités induites (préparation des cours, correction des copies, etc.) et des activités connexes et/ ou de recherche (toutes activités faisant partie intégrante de leur temps de travail telles que définies à l'article 4.4.1 de la convention collective nationale), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du temps de travail effectif de l'enseignant.

10.2. Durées minimales et modalités d'aménagement de la durée du travail pour le personnel enseignant

10.2.1. Durées minimales de travail pour le personnel enseignant

Au regard de la définition légale du temps plein de travail, l'équivalent du plancher de 24 heures hebdomadaires s'établit à 1 102 heures de travail annuelles, lesquelles incluent, conformément aux dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective nationale, les heures de cours et, forfaitairement, les activités

induites.

En raison des particularités exposées à l'article 10.1 et de la volonté des partenaires sociaux de privilégier l'emploi salarié au travail indépendant et l'emploi salarié pérenne au travail précaire, les durées minimales de travail pour le personnel enseignant sont fixées de la façon suivante :

1° Sur la base des heures de cours dispensés :

- enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un trimestre (3) : 20 heures de cours annuelles ;
- enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un semestre (1) : 40 heures de cours annuelles ;
- enseignants dont les cours sont planifiés sur une période supérieure au semestre (1) : 60 heures de cours annuelles.

2° Sur la base de la durée effective de travail correspondante (incluant notamment les activités induites) :

(Voir tableau page suivante.)

Volume d'heures de cours annuel minimal avec application des coefficients d'activités pour la détermination du volume horaire annuel de travail effectif

Niveau d'intervention et coefficient applicable (1) Volume heures de cours annuel minimal	Préélémentaire Cours de rattrapage	Secondaire général Enseignement technique secondaire et supérieur Formation diplômante par alternance	Secondaire (enseignants en sport, dessin, musique et danse)	Enseignement supérieur (avec ou sans recherche)	Formation qualifiante par alternance Moniteurs techniques
	1,5782	1,7755	1,6147	2,0453	1,3696
20 h	31,60 h	35,50 h	32,30 h	40,91 h	27,39 h
40 h	63,10 h	71 h	64,60 h	81,81 h	54,78 h
60 h	95,70 h	106,50 h	96,90 h	122,72 h	82,18 h

(1) Les coefficients d'activités induites, auxquelles peuvent s'ajouter les activités connexes et de recherche pour les enseignants concernés, sont mentionnés à l'annexe II-B de la convention collective nationale de l'EPHC et à l'article 14 de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013 (étendu).

10.2.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail pour le personnel enseignant

Conformément à l'article L. 3123-14-4 du code du travail, il peut être dérogé à la durée de 1 102 heures précitée à condition de regrouper les horaires de travail de l'enseignant sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, selon les modalités suivantes :

Semaines où des heures de cours de l'enseignant sont planifiées	Modalités du regroupement
Jusqu'à 2 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur 1 seule demi-journée dans la semaine
Jusqu'à 4 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 2 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 7 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 3 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 10 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 4 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 12 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 5 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 15 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 6 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 18 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 7 demi-journées dans la semaine

10.2.3. Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

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

En application des dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail, les écoles pourront faire appel à leur personnel enseignant de l'ouverture à la fermeture de l'établissement dans le respect, notamment, des règles sur l'amplitude de la journée de travail.

Dans le cas de coupure (s) dérogatoire (s) aux dispositions légales, l'employeur doit mettre à la disposition de l'enseignant un lieu de travail équipé.

Lorsque de telles coupures dérogatoires seront à l'initiative de l'employeur, l'enseignant percevra en outre, pour chaque heure de coupure excédant 2 heures, une contrepartie financière égale à 20 % de son taux horaire de base tel que défini par l'article 7.6 de la convention collective nationale. Toute heure de cours placée dans le cadre des demandes exprimées par le salarié dans une fiche de vœux tels qu'évoqués par la convention collective (art. 4.4.3. c) sera réputée être à l'initiative du salarié.

(3) Il s'agit des trimestres ou semestres scolaires ou universitaires et non calendaires.

Temps partiel pluri-hebdomadaire sur au plus l'année pour les enseignants

Article 11

En vigueur étendu

Conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'accord de branche en matière de temps partiel pluri-hebdomadaire s'applique à partir du 1er juillet 2014.

Tous les enseignants à temps partiel peuvent bénéficier d'une répartition pluri-hebdomadaire et/ ou au maximum annuelle de leur temps de travail sur l'année.

Les employeurs proposeront, par écrit, aux enseignants déjà titulaires d'un contrat de travail à temps partiel une répartition pluri-hebdomadaire et/ ou au maximum annuelle de leur temps de travail. Les employeurs devront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion de 1 mois.

La demande de l'employeur ainsi que la réponse du ou des salariés concernés se feront par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le refus par le salarié de ce mode d'organisation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

11.1. Répartition annuelle du temps de travail

La répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période de référence fixée dans le contrat de travail ou l'un de ses avenants, à défaut, elle sera faite du 1er septembre au 31 août de chaque année.

La répartition de la durée pluri-hebdomadaire contractuelle de travail et des horaires de travail donne lieu à une programmation dont la périodicité est au maximum annuelle. Cette programmation fait l'objet d'un document écrit communiqué au salarié au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence définie ci-dessus.

Toute modification de cette programmation sera notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois en cas de programmation annuelle, 15 jours pour une programmation semestrielle et 7 jours pour une programmation inférieure.

Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés. En pareil cas, le salarié devra bénéficier, à son choix, d'une contrepartie en repos ou financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées.

Il est expressément convenu que le refus d'accepter une modification de la programmation en raison d'obligations familiales impérieuses d'une période d'activité fixée chez un autre employeur, du suivi d'un enseignement, d'une activité professionnelle non salariée ou d'un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En pareil cas, les heures qui viendraient ainsi à ne pas être assurées seront néanmoins réputées faites et rémunérées comme telles.

11.2. Heures complémentaires en cas de temps partiel pluri-hebdomadaire

Les heures complémentaires pouvant être effectuées sont limitées à 1/3 tiers de la durée contractuelle.

Elles sont décomptées sur la période définie à l'article 11.1 du présent accord. Sont considérées comme des heures complémentaires les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Celles accomplies au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Par dérogation au décompte pluri-hebdomadaire des heures complémentaires, il est convenu que les heures dépassant de 10 % la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, éventuellement modifiée, sont considérées comme des heures complémentaires et rémunérées comme telles le mois suivant leur accomplissement.

Les éventuelles heures complémentaires ainsi rémunérées viennent en déduction des heures complémentaires calculées en fin d'exercice.

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.

11.3. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération. Celle-ci sera proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé pendant toute la période visée à l'article 12.1. du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal ;

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

11.4. Contrat de travail des salariés à temps partiel pluri-hebdomadaire

Le contrat de travail du salarié à temps partiel pluri-hebdomadaire doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la convention collective nationale.

Il devra en outre préciser la ventilation de la durée contractuelle de travail entre les activités de cours, les activités induites et, le cas échéant, les activités annexes, périscolaires et connexes.

Compte tenu de l'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail et conformément aux articles L. 3122-2 et L. 3123-14 du code du travail, le contrat n'a toutefois pas à préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cette répartition résulte de la programmation définie et encadrée par l'article 11.1 du présent accord.

Le contrat devra se référer au présent accord autorisant cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Réajustement du contrat en cas d'augmentation régulière du temps de travail

Article 12

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3123-15 du code du travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Heures complémentaires : cas général

Article 13

En vigueur étendu

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail, elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle, selon les cas.

Les heures complémentaires peuvent être réalisées jusqu'à 1/3 au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Celles accomplies au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

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.

Modification de la répartition de la durée du travail

Article 14

En vigueur étendu

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée par écrit au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés. En pareil cas, le salarié devra bénéficier d'une contrepartie à son choix en repos ou financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec

une activité professionnelle non salariée ou un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.

Cumul d'emplois

Article 15

En vigueur étendu

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Pour répondre aux obligations de l'employeur quant à la santé des salariés au travail et celles relatives à la sécurité et à la qualité des services à rendre aux élèves, aux étudiants et à leur famille, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel devra mentionner la possibilité d'exercer plusieurs activités professionnelles et les obligations qui y sont attachées conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emplois, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées et cela sous bref délai. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera cette réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Temps partiel modulé

Article 16

En vigueur étendu

Les contrats de travail à temps partiel modulé en cours à la date du présent accord resteront soumis à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat, dans ses dispositions propres à ce type de contrat.

Néanmoins, afin d'accroître les garanties des salariés, les horaires de travail des salariés sous contrat de travail à temps partiel modulé devront être regroupés selon les modalités définies par le présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3123-14-1, L. 3123-14-2, L. 3123-14-3, L. 3123-14-4 et L. 3123-17 du code du travail. (ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Information et consultation des représentants du personnel

Article 17

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être informés et consultés, chaque année, sur les conditions de recours au travail à temps partiel. A cet effet, ils recevront par écrit un bilan annuel chiffré portant notamment sur le nombre, le sexe, la catégorie et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Cotisations d'assurance vieillesse

Article 18

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale des salariés à temps partiel pourront, sur option, être calculées sur le salaire correspondant au temps plein. Cette option devra résulter d'un accord écrit du salarié et de l'employeur et pourra, si elle le précise, porter également sur les cotisations de retraite complémentaire.

Articulation du présent accord avec la convention collective nationale de branche

Article 19

En vigueur étendu

Dans son champ d'application tel que défini par l'article 1er du présent accord, les dispositions de ce dernier prévalent sur celles éventuellement contraires de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat.

Date d'entrée en vigueur

Article 20

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions contraires de la loi ou du présent accord collectif de branche, ce dernier, qui fera l'objet d'une demande d'extension, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Durée

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Formalités de dépôt

Article 22

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Avenant n° 24 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant »

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » est modifié comme suit.

Le a du texte est enrichi des deux derniers alinéas suivants :

« Par dérogation aux dispositions qui précèdent et à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2015, l'ancienneté requise pour passer de l'échelon A à l'échelon B est ramenée de 5 à 3 ans lorsque l'enseignant obtient après son embauche au sein de l'entreprise le certificat de

compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

Six mois au moins avant le terme de cette expérimentation, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver afin de déterminer l'ensemble des effets susceptibles d'être attachés par la présente convention collective à l'obtention dudit CCP. »

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1er janvier 2015.

Avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification d'articles de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le a « Définition du temps plein » de l'article 4.2.1 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé par le nouvel a qui suit :

« a) Définition du temps plein

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

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

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

Soit 96 jours :

- 52 jours de repos hebdomadaire ;
- 30 jours ouvrables de congés annuels ;
- 9 jours fériés ;
- 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Il reste donc 269 jours ouvrables (365 - 96) qui divisés par 6 jours par semaine donnent 44,83 semaines ;

D'où le décompte annuel : 44,83 x 35 heures = 1 569,05 heures, ramenées à 1 569 heures.

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

- 3 à 4 semaines en période estivale ;
- et 1 à 2 semaines hors ladite période, dans la limite de 5 semaines par an.

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.4.2 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé par l'article 4.4.2 qui suit :

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

a) Définition du temps plein

a. 1) Cadre général

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

Soit 102 jours :

- 52 jours de repos hebdomadaire ;
- 36 jours ouvrables de congés annuels ;
- 9 jours fériés ;

- 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

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

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

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

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

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

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

b) Périodes de congés

b. 1) Cadre général

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

- 5 semaines en été ;

- 1 semaine en cours d'année.

b. 2) Dispositions propres à certaines écoles

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

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

c) Modulation du temps de travail

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

- par classe, section ou département et fait l'objet d'un affichage ;

- ou selon des calendriers individualisés qui seront transmis par écrit à chaque enseignant concerné ;

- et ce avant le début de la période de modulation fixée à l'article 4.1.6.

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

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

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.1.2 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé par l'article 5.1.2 qui suit :

« 5.1.2. Durée des congés payés particulière à chaque catégorie

1. Personnel administratif et de service :

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

2. Personnel d'encadrement pédagogique :

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

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

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

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

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

4. Semaines à 0 heure conventionnelles :

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

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

contrat de travail.

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

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5.1.5 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé par l'article 5.1.5 qui suit :

« 5.1.5. Indemnisation du congé

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

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

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

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

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1er septembre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Avenant n° 26 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4.4.1 « Définition du temps de travail du personnel enseignant » est modifié comme suit.

Les deux premiers alinéas de l'article 4.4.1 sont remplacés par les cinq alinéas qui suivent :

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

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

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

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

Les activités induites comprennent notamment : »

Le reste du texte est inchangé, à l'exception du 12 de la liste figurant à l'article 4.4.1, qui est remplacé par l'alinéa suivant :

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

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1er septembre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Avenant n° 27 du 23 juin 2014 relatif à la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 2 de l'article 4.4.1 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé comme suit :

« 2. La proposition et/ ou la rédaction de sujets, la correction des évaluations écrites selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné ainsi que les évaluations orales lorsque celles-ci viennent remplacer les évaluations écrites et sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ; ».

Article 2

En vigueur étendu

L'alinéa 8 de l'article 4.4.1 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé comme suit :

« 8. La participation aux jurys internes de délibération visant l'obtention du titre ou diplôme préparé, à l'exclusion des jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, ainsi que les surveillances et la participation aux examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement.

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

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

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1er septembre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Avenant n° 28 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; La FNEC FP FO ; Le SNEPL CFTC ; Le SNPEFP CGT ; Le SYNEP CFE-CGC,

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et, par voie de conséquence, de modifier l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif au versement des contributions de formation professionnelle dans la branche de l'enseignement privé hors contrat. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi dans sa séance du 12 septembre 2014.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute annuelle et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés

Article 2

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus de l'enseignement technique relevant des articles L. 441-10 à L. 441-13 du code de l'éducation (ex. loi Astier de 1919) et de l'enseignement supérieur relevant des articles L. 731-1 à L. 731-18 du code de l'éducation (ex. loi Dupanloup de 1875) versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,30 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 9 salariés de l'ensemble de la branche versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Compte personnel de formation

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formations éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formation éligibles

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) élaborera chaque année la liste des formations qui seront éligibles à ce dispositif de financement et la communiquera à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, pour la mise en ligne de ladite liste sur le site national géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Relèvent également des formations éligibles les formations figurant sur l'une des listes suivantes :

- listes régionales (COPAREF) ;
- listes nationales (COPANEFP) ;
- inventaire publié par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP). (1)

(1) Le troisième tiret du dernier alinéa de l'article 3 de l'avenant du 28 mars 2015 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Portée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé hors contrat relevant du champ de la branche.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant qui seront signés postérieurement à celui-ci ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT), conformément à l'article des points L. 2231-3 du code du travail.

Entrée en vigueur. - Durée

Article 6

En vigueur étendu

Les parties conviennent que cet accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté qui en portera extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

Une négociation pour décider d'une nouvelle période d'application de 2 années sera donc engagée au plus tard à compter du 30 septembre 2016.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Dénomination et forme juridique

Article 1er

En vigueur étendu

L'observatoire paritaire de la branche de l'enseignement privé, dénommé ci-après observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), est constitué sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

Objet et missions de l'OMEEP

Article 2

En vigueur étendu

L'OMEEP accompagne les partenaires sociaux de la branche dans la définition et le suivi de leur politique conventionnelle en apportant, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter la branche de l'enseignement privé.

Pour atteindre cet objectif, l'OMEEP réalise, ou fait réaliser, des études et travaux, demandés par les autres instances ou organismes à gestion paritaire de la branche et validés par son conseil d'administration dans le respect des dispositions du présent accord.

Observation de l'emploi, des métiers et des qualifications

Article 2.1

En vigueur étendu

L'OMEEP mène ses travaux conformément à l'article 122 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à l'article 52 de l'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche de l'enseignement privé ; il en assure le pilotage paritaire.

A ce titre, il a notamment en charge :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications des salariés dans les différentes entreprises de l'enseignement privé dont il a la charge d'assurer le dénombrement ;
- l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par une analyse des parcours professionnels des salariés ;
- la veille sur l'évolution des métiers, des qualifications et des pratiques des différents secteurs d'activité de la branche professionnelle.

Observation du dialogue social

Article 2.2

En vigueur étendu

L'OMEEP assure la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail, la mission de suivi et d'observation de l'activité conventionnelle de la branche.

Aussi, la commission paritaire nationale peut-elle, notamment, déléguer à l'OMEEP les missions suivantes :

- l'information des employeurs et des salariés sur les accords conclus au niveau de la branche ;
- l'observation et le suivi de l'activité conventionnelle de la branche.

Gestion de l'OMEEP

Article 3

En vigueur étendu

L'OMEEP est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiqué à l'article 1er du présent accord auquel ils sont annexés. Les parties signataires conviennent néanmoins des modalités suivantes :

L'OMEEP est administré par un conseil d'administration paritaire composé :

- d'un collège salarié comprenant les membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national pour la branche de l'enseignement privé, à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants par organisation.

La désignation des membres du conseil d'administration de l'OMEEP est effectuée par chacune des organisations syndicales de la branche professionnelle concernée à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s'entendent au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail ;

- d'un collège patronal d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle patronale nationale représentative de l'enseignement privé, désignés par celle-ci.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s'entendent au sens de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et des articles L. 2152-1 et L. 2152-2 du code du travail.

Le mandat d'administrateur de l'OMEEP est de 2 ans. Il peut être renouvelé.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur en cours de mandat (départ de l'organisation, retrait de mandat...), l'organisation qui a désigné un mandataire peut procéder à son remplacement ; les pouvoirs du nouvel administrateur prennent fin à la date à laquelle devrait normalement expirer le mandat de l'administrateur remplacé.

Ressources

Article 4

En vigueur étendu

L'OMEEP est financé dans les conditions suivantes.

En ce qui concerne les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 4.1

En vigueur étendu

L'OMEEP perçoit des ressources de l'OPCA de branche, l'OPCA-PL, désigné Actaliens, pour le financement de sa mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, dans le respect des dispositions fixées par la réglementation et au plan conventionnel. Le montant de ce financement est fixé, conformément aux articles R. 6332-36 et R. 6332-37-1 du code du travail, par le conseil d'administration d'Actaliens, sur la base d'un programme d'activité présenté par l'OMEEP et d'un budget afférent au programme d'activité.

Autres ressources

Article 4.2

En vigueur étendu

Dans le cadre de son objet, l'OMEEP peut recevoir et utiliser des fonds provenant :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) ;
- des subventions de l'Union européenne, des collectivités territoriales et, au plan général, des subventions autorisées par la réglementation et au plan conventionnel ;
- de dons et de legs ;
- de toutes autres ressources autorisées.

L'OMEEP est garant de l'utilisation correcte de chacune de ces ressources au regard des thèmes étudiés.

Champ d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le champ d'intervention de l'OMEEP est national (métropole et départements d'outre-mer) et recouvre l'ensemble des activités mises en œuvre par les entreprises d'enseignement privé relevant de l'article 1.1 de la convention collective de l'enseignement privé.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision doit être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie demandant la révision de l'accord doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les 6 mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle disposition légale ou conventionnelle.

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

L'accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Durée et date d'effet

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

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

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont rencontrés et entendus pour créer un régime de remboursements des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisation négociés et maintenus pendant 2 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi à des obligations liées à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1er janvier 2016 et facilite ainsi les démarches des entreprises, particulièrement les TPE/PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de l'enseignement privé hors contrat (idcc 2691).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1er janvier 2016 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 27 novembre 2007.

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Partie I Régime professionnel de santé

Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé, dispenses d'affiliation, cas particuliers et versement santé

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaires à titre obligatoire

Article 3.1

En vigueur étendu

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être demandées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon les modalités de l'article 3.3.

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

Article 3.2

En vigueur étendu

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;

- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;

- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (Journal officiel du 8 mai 2012), notamment pour les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs et à titre obligatoire.

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Article 3.3

En vigueur étendu

Pour l'application des cas de dispense de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties du régime professionnel de santé.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera révocable, sur justificatifs, à dates fixes : le 1er janvier ou le 1er septembre de chaque année.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit

Article 3.4

En vigueur étendu

Les enfants handicapés de salariés (enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal) bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 8 du présent accord).

Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé

Article 3.5

En vigueur étendu

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle conforme à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation (...) de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la convention collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois. Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus.

Garanties du régime professionnel de santé

Article 4

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3.

Excepté pour les garanties assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Garantie frais de santé du régime professionnel de santé

Article 4.1

En vigueur étendu

Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Article 4.1.1

En vigueur étendu

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

	Base obligatoire régime professionnel de santé
Hospitalisation (médicale, chirurgicale) (*)	
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR
Honoraires facturés par un médecin en secteur 1, adhérent ou non du CAS (**)	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR
Soins courants (*)	
Consultations, visites médecins	100 % BR
Petite chirurgie, actes techniques médicaux	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Pharmacie (*)	
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR
Dentaire (*)	
Soins dentaires hors inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses dentaires, inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	340 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	340 % BR
Optique (*) Un remboursement tous les 2 ans pour les adultes, sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant de moins de 18 ans) (***)	
A. - Verres dits simples avec monture (***)	100 €
B. - Verres dits complexes avec monture (***)	200 €
C. - Verres dits très complexes avec monture (***)	200 €
Lentilles acceptées ou non par la sécurité sociale par an	100 €
Autres actes (*)	
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR
Prothèses auditives	100 % BR

FR : frais réels.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstituée pour actes non acceptés).

(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables. Prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale.

(**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.

(***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à un remboursement tous les 2 ans, sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans.

La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des deux niveaux de remboursement.

On entend :

- par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;

- par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;

- par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

Limites et exclusions de garanties

Article 4.1.2

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à prise en charge par la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Actes de prévention du régime professionnel de santé

Article 4.2

En vigueur étendu

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur. Ainsi les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire régime professionnel de santé
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes prévus : - audiométrie tonale ou vocale - audiométrie tonale avec tympanométrie - audiométrie vocale dans le bruit - audiométrie tonale ou vocale - audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire, limité aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 8 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Article 4.3

En vigueur étendu

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès. Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 5

En vigueur étendu

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Article 5.1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur ;
- cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou aux ayants droit

Article 5.2

En vigueur étendu

Bénéficiaires de ce maintien

Article 5.2.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Conditions de ce maintien

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Les taux de cotisation des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 2 de l'article 6.1 du présent accord.

Une partie des bénéficiaires voit leur cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé telle que définie à l'article 8.

Sous réserve d'être informé par l'employeur lors de la cessation du contrat de travail ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.3

En vigueur étendu

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 5.3.1

En vigueur étendu

En dehors des cas exposés à l'article 5.3.2, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

Article 5.3.2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu :

- pour arrêt de travail, à la condition qu'il soit pris en charge par la sécurité sociale ;
- pour congé de maternité, congé de paternité ou de formation.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires au point 2 de l'article 6.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Cotisations

Article 6

En vigueur étendu

Taux de cotisation du régime professionnel de santé

Article 6.1

En vigueur étendu

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

	Cotisation due par personne assurée Base obligatoire	
	Régime général	Régime local
Salarié seul en obligatoire	1,09 %	0,60 %
Enfant handicapé	Gratuite	Gratuite

Cinquante pour cent de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la « base obligatoire » du régime professionnel de santé.

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

	Cotisation due par personne assurée Base obligatoire	
	Régime général	Régime local
Salarié en suspension de contrat de travail non rémunéré	1,09 %	0,60 %
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité, d'incapacité ou en préretraite	1,41 %	0,78 %
Ancien salarié privé d'emploi bénéficiaire ou non d'un revenu de remplacement	1,25 %	0,69 %
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	1,63 %	0,90 %

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé (art. 8).

Assiette de calcul des cotisations

Article 6.2

En vigueur étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2015 : 3 170 €).

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 10.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

L'entreprise rejoignant l'organisme recommandé est affiliée pour toute la durée de la recommandation du régime professionnel de santé définie à l'article 10.2, et ce conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1er janvier 2016

Article 7.1

En vigueur étendu

Lorsque aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1er janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant a minima l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1er janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2016

Article 7.2

En vigueur étendu

En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « Base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salarié seul (50 % de la cotisation fixée au point 1 de l'article 6.1) ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 8 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les enfants handicapés du salarié (art. 3) ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties, y compris pour les anciens salariés, soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

Article 7.3

En vigueur étendu

En présence d'une couverture antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (art. 7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;
3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1er janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord :

- s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif dont la part patronale est égale à 50 % ;
- lorsqu'un poste de garantie composé des prestations définies par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (tableaux des garanties santé du régime professionnel de santé de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par poste définie ci-après :
 - a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau dans le contrat collectif dont la part patronale, égale à 50 %, doit être le cas échéant augmentée ;
 - b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 50/50 ;
- les prestations précédemment en place et non prévues dans le panier conventionnel sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;
- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

Libellé du poste	Ventilation en pourcentage de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	13 %	3 %
Soins courants	22 %	17 %
Pharmacie	26 %	12 %
Dentaire	29 %	49 %
Optique	9 %	18 %
Autres	1 %	1 %

4. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Article 8

En vigueur étendu

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les enfants handicapés de salarié (comme définie au sein de l'article 3) ;
- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Evin comme défini à l'article 5 ;
- l'élargissement de la structure d'accueil précédemment décrite aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Commission paritaire de surveillance

Article 9

En vigueur étendu

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel de santé composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Rôle de la commission paritaire de surveillance

Article 9.1

En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôles :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix de l'organisme paritaire recommandé ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;

- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé et son pilotage mis en œuvre par l'organisme recommandé ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Réunions

Article 9.2

En vigueur étendu

La commission paritaire se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat confié à l'organisation employeur de la branche, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Application du régime professionnel de santé

Article 9.3

En vigueur étendu

L'organisme recommandé par les partenaires sociaux à l'article 10.1 peut être mandaté par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

A la demande du comité paritaire de surveillance ci-dessus, il peut vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie santé frais de santé auprès de lui à la date du 1er janvier 2016.

Le comité paritaire de surveillance, suite aux vérifications, peut, le cas échéant, informer les organismes assureurs ayant en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord.

L'organisme recommandé est fondé, sur décision du comité paritaire de surveillance, à intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondés à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Partie II Organisme recommandé

Mutualisation professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle

Article 10.1

En vigueur étendu

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale : Humanis Prévoyance, dont le siège social est à Paris (75116), 7 rue de Magdebourg.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;

- il s'interdit de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

L'organisme recommandé est mandaté par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 9.3 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'Humanis Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Humanis Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 11.

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

Article 10.2

En vigueur étendu

L'organisme est recommandé pour une durée de 2 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de surveillance, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 2 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1er janvier 2016.

Comptes de résultats et rapport annuel

Article 10.3

En vigueur étendu

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultats en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Fonds de solidarité

Article 11

En vigueur étendu

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 3 % sur les cotisations définies à l'article 6.1 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 10.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 8.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé, à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé, notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultats défini, à l'article 10.3, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche, afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salarié de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 8.

Couvertures complémentaires facultatives

Article 12

En vigueur étendu

Des couvertures complémentaires ont été définies par les partenaires sociaux. Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé.

L'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec l'organisme assureur recommandé (règle de souscription, définition des bénéficiaires...).

On entend par « couvertures complémentaires facultatives » :

- les ayants droit du salarié tels que définis par le contrat avec l'organisme assureur recommandé ;

Pour le salarié ayant demandé que ses ayants droit bénéficient du régime professionnel de santé au même niveau de garantie que lui, les cotisations correspondantes sont à sa charge exclusive et s'ajoutent à sa cotisation due au titre du régime obligatoire ;

- les garanties supplémentaires aux garanties prévues dans la base obligatoire du régime professionnel de santé dénommées l'« option ».

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'« option », les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut également demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient des garanties de l'« option ». Les cotisations au titre de l'« option » sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

Si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant « l'option » à titre obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul.

Les conditions tarifaires et garanties des couvertures complémentaires facultatives sont présentées en annexe de cet accord.

Durée

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Entrée en vigueur

Article 14

En vigueur étendu

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Notification. - Dépôt. - Extension

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Tableau des garanties

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale, hormis pour la garantie optique.

	Rappel base obligatoire régime professionnel de santé	Option (sous déduction de la base obligatoire)
Hospitalisation (médicale, chirurgicale) (*)		
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR	100 % BR
Honoraires facturés par un médecin du secteur 1 ou adhérent du CAS (**)	100 % BR	200 % BR
Honoraires facturés par un médecin non adhérent du CAS (**)	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	-	100 € par jour
Lit accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans	-	50 € par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)		
Consultations, visites médecins (1)	100 % BR	200 % BR
Petite chirurgie, actes techniques médicaux (1)	100 % BR	200 % BR

Auxiliaires médicaux	100 % BR	300 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie (1)	100 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	300 % BR
(1) Complément pour les médecins du secteur 1 ou adhérents du CAS (**).	-	+ 100 % BR
Pharmacie (*)		
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Dentaire (*)		
Soins dentaires hors inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	340 % BR	500 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	340 % BR	500 % BR
Implants refusés par la sécurité sociale (par an et par personne)	-	500 €
Optique (*)		
Un remboursement tous les 2 ans pour les adultes, sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant de moins de 18 ans) (***)		
A. - Verres dits simples avec monture (***)	100 €	470 €
B. - Verres dits complexes avec monture (***)	200 €	750 €
C. - Verres dits très complexes avec monture (***)		850 €
Lentilles acceptées ou non par la sécurité sociale par an	100 €	250 €
Chirurgie réfractive (pour les deux yeux par an)	-	500 €
Maternité (*)		
Forfait naissance	-	300 €
Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	-	300 €
Chambre particulière	-	100 € par jour
Autres actes (*)		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin	-	Forfait de 400 € par an
Sur prescription médicale :	-	Forfait de 400 € par an
- pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs		
- sevrage tabagique		
- ostéodensitométrie non remboursée par la sécurité sociale		
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	100 % BR	500 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR	500 % BR
Prothèses auditives	100 % BR	500 € par oreille tous les 2 ans

FR : frais réels.
BR : base de remboursement de la sécurité sociale (restituée pour actes non acceptés).
(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables. Prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale.
(**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.
(***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à un remboursement tous les 2 ans, sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans.
La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des deux niveaux de remboursement.
On entend :
- par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
- par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;
- par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

Tableaux des cotisations des couvertures complémentaires
Cotisations facultatives du salarié pour lui-même et ses ayants droit

	Cotisation due par personne assurée			
	Régime général		Régime local	
	Base	Option (en surcoût de la base)	Base	Option (en surcoût de la base)
Salarié seul	Article 6 de l'accord	+ 1,62 %	Article 6 de l'accord	+ 1,62 %
Affiliation facultative con-joint, pacsé, concubin	+ 1,20 %	+ 1,78 %	+ 0,66 %	+ 1,78 %
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,71 %	+ 1,04 %	+ 0,39 %	+ 1,04 %

(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

Cotisations de l'entreprise pour une couverture de l'« option » à titre obligatoire et extensions facultatives du salarié à ses ayants droit

	Cotisation due par personne assurée Option obligatoire dans l'entreprise	
	Régime général	Régime local
	Salarié seul en obligatoire	2,68 %

	Cotisation due par personne assurée Option obligatoire dans l'entreprise	
	Régime général	Régime local
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 2,94 %	+ 2,45 %
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 1,71 %	+ 1,42 %

(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

Accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération

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

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1er mars 2013 qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

Les parties signataires souhaitent, dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;
- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour apporter une inflexion sur les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de concertation avec les instances représentatives du personnel pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel

Spécificités du secteur de l'enseignement privé

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent que la répartition des salariés au sein de la branche est :

- pour les moins de 26 ans de 9 % au 31 décembre 2013 (pour 6 % au 31 décembre 2011) ;
- pour les plus de 55 ans de 11 % au 31 décembre 2013 (pour 15 % au 31 décembre 2011).

Ainsi à fin 2013 l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, cette moyenne est identique quel que soit le niveau d'enseignement délivré. Il est de 40,5 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes.

Il est également rappelé que les entreprises du secteur de l'enseignement privé sont soumises pour une partie de leurs salariés à des critères de recrutement, et notamment :

- pour les enseignants, à l'obtention de diplôme minimum ;
- pour les chercheurs, à des qualifications spécifiques.

Il apparaît par ailleurs que les plus de 55 ans sont principalement des enseignants et que les moins de 26 ans occupent des emplois plutôt administratifs.

Le présent accord tient compte de ces caractéristiques pour la fixation des objectifs de la branche.

Diagnostic quantitatif et qualitatif préalable à l'accord du secteur

Article 1.2

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent :

1. Répartition hommes-femmes présents au 31 décembre 2013 :

- 65 % des salariés sont des femmes, soit 51 500 salariés, et conséquemment ;
- 35 % des salariés sont des hommes, soit 27 500 salariés ;
- le taux de féminisation est plus élevé au sein des établissements prébac (68 % de femmes contre 64 % dans les établissements postbac).

2. Répartition selon l'âge et le sexe

La pyramide des âges fait apparaître que :

- les jeunes de moins de 26 ans représentaient près de 9 % de l'effectif total salarié (8,5 % pour les femmes et 9 % pour les hommes) ;
- les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient près de 11 % de l'effectif total salarié (10 % pour les femmes et 11 % pour les hommes), dont 0,5 % de

salariés de plus de 65 ans ;

- l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, soit 40 ans pour les femmes et 40,5 ans pour les hommes (contre 42 ans, 41,5 ans et 43 ans en 2011).

3. Répartition selon la taille des entreprises :

- 43,5 % des 79 000 salariés sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés ;

- 56,5 % dans des entreprises de 50 salariés et plus.

4. Répartition selon la catégorie professionnelle

La répartition des 79 000 salariés selon les principales catégories définies par la convention collective nationale est la suivante :

- personnels administratif et de service : 24 % ;

- personnel d'encadrement pédagogique : 11 % ;

- enseignants : 65 %, dont 2 % d'enseignants-chercheurs ;

- sur les 46 900 salariés occupés en équivalent temps plein, 56 % sont des enseignants.

5. Répartition selon la nature du contrat de travail :

- 56 % sont employés à temps plein (40 % pour les enseignants et 82 % pour les autres salariés) ;

- 44 % sont à temps partiel ;

- 83,5 % sont en CDI (78 % pour les enseignants et 91,5 % pour les autres salariés).

6. Analyse des données relatives au mouvement du personnel de la branche

Le solde des embauches-départs entre 2012 et 2013 est de + 1 200 salariés, soit une augmentation de 1,5 %.

Répartition des embauches selon l'âge (sur 19 400 embauches) :

- 39,5 % de 36 à 45 ans ;

- 34 % de 26 à 35 ans ;

- 12 % de 46 à 54 ans ;

- 10,5 % moins de 26 ans ;

- 3 % de 57 à 65 ans ;

- 1 % de 55 à 56 ans ;

- plus de 65 ans : NS.

Répartition des départs (sur les 18 200 départs) :

- 36,5 % de 26 à 35 ans ;

- 35 % de 36 à 45 ans ;

- 15 % de 46 à 54 ans ;

- 7 % moins de 26 ans ;

- 4 % de 57 à 65 ans ;

- 1,5 % de 55 à 56 ans ;

- 1 % plus de 65 ans.

Sur les 18 200 départs, 3 % concernent des départs à la retraite.

7. Ancienneté dans l'entreprise, tous types de contrats confondus

L'ancienneté moyenne est de 6 ans pour les femmes comme pour les hommes.

Répartition selon l'ancienneté :

- plus de 15 ans : 8,5 % (hommes ou femmes) ;

- de 6 à 15 ans : 36,5 % (hommes) et 38,5 % (femmes) ;

- 1 à 5 ans : 37 % (hommes) et 35 % (femmes) ;

- moins de 1 an : 18 % (hommes ou femmes).

Objectifs et indicateurs chiffrés relatifs au secteur

Article 1.3

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent que :

- les jeunes de moins de 26 ans représentaient en 2013, par extrapolation, 8,7 % de l'effectif salarié total de la branche ;

- les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,35 % de l'effectif total, dont 4,35 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Avant de fixer tout objectif il convient de rappeler que l'accès aux fonctions d'enseignant, soit 65 % des salariés de la branche, est conditionné par la détention de diplôme(s) qui constitue structurellement et réglementairement un frein au recrutement de jeunes salariés de moins de 28 ans.

L'effort pour les publics pourra se porter prioritairement sur les autres catégories professionnelles, mais pour un potentiel de recrutement en proportion de leur part structurelle dans le total des effectifs de la branche (35 % de l'effectif total).

Parallèlement il est constaté que les jeunes de moins de 26 ans ont représenté 10,5 % des embauches sur l'année 2013, et les salariés de 55 ans et plus ont représenté 4 % du total des recrutements.

La profession, considérant le potentiel d'embauches annuelles de 19 400 salariés, se fixe pour objectifs de faire évoluer ces taux respectifs au 31 décembre 2018 à un minimum de :

- 12 % au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans,

- 6 % au bénéfice de salariés de 55 ans et plus,

avec la volonté de maintenir en emploi 100 % des collaborateurs de 57 ans et plus, qui représentent aujourd'hui 4,35 % de l'effectif salarié total.

Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi de jeunes collaborateurs.

Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable

Article 2.1

En vigueur étendu

Parcours d'intégration

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension par le collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

Article 2.1.2

En vigueur étendu

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique, le directeur pédagogique et/ou son référent.

Accès à la formation

Article 2.1.3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs actions en matière de formation en rappelant qu'il importe aujourd'hui de mobiliser, pour toutes les catégories professionnelles de la branche, l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture générale, technique et scientifique de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

Ils rappellent par ailleurs que, dans le prolongement de l'avenant n° 24 du 17 juin 2014 applicable à compter du 1er janvier 2015, portant sur le bénéfice de l'obtention du certificat de compétence pédagogique (CCP), les entreprises sont incitées à promouvoir auprès des enseignants ayant peu d'expérience pédagogique toute formation permettant d'obtenir ce certificat de compétence à l'élaboration duquel la branche de l'enseignement privé a été étroitement associée.

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Article 2.2

En vigueur étendu

Article 2.2.1

Recours à l'alternance

a) Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des salariés jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise. Il est rappelé que pour les établissements d'enseignement supérieur avec recherche une classification spécifique a été prévue pour les doctorants salariés.

Eu égard aux perspectives des années à venir, les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises (qui feront le relais auprès des jeunes) une fois par an sur les dispositifs de formation existants en apprentissage et en contrat de professionnalisation. Ces communications s'effectueront notamment au travers de l'observatoire des métiers de la branche (OMEEP).

Par ailleurs, elles rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

b) Apprentissage

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers ...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage de notre branche et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La CPNEFP, en lien avec l'observatoire de branche (OMEEP), sur la base d'études réalisées ou à réaliser, définira les actions pertinentes qui permettront de favoriser le développement de l'alternance dans notre branche et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent accord en termes d'accueil de jeunes.

Article 2.2.2

Recours aux stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise.

Comme la profession le sait, les stages en entreprise sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Ils sont strictement encadrés par le code de l'éducation et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire, mais aussi elles devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

Aussi, en application du présent accord, l'entreprise :

- veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le (s) responsable (s) éducatif (s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- respectera les obligations en matière de stage ;
- accueillera l'étudiant et lui donnera les moyens de réussir sa mission ;

- désignera un responsable de stage dont la tâche sera :
- de guider et de conseiller l'étudiant ;
- de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
- de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
- de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- d'évaluer la qualité du travail effectué ;
- de le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédigera une attestation de stage décrivant les missions effectuées, qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Titre III Œuvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle

En vigueur étendu

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Concrétisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise

Article 3.1

En vigueur étendu

Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

Article 3.1.1

En vigueur étendu

Le contrat de génération repose sur un principe de « binôme » matérialisé par :

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre Ier, section IV, et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation>.

Désignation d'un salarié référent

Article 3.1.2

En vigueur étendu

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1.1, mais pas nécessairement, les fonctions de référent ne devant pas être attribuées au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;
- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Dans un souci d'efficacité, un référent ne pourra prendre en charge plus de deux jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

Transmission des savoirs et des compétences

Article 3.2

En vigueur étendu

Entretien de suivi

Article 3.2.1

En vigueur étendu

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu par le présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois au-delà des 6 premiers mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

Article 3.2.2

En vigueur étendu

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

Article 3.2.3

En vigueur étendu

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Mesures spécifiques pour les salariés âgés

Article 3.3

En vigueur étendu

Les entreprises sont invitées à engager une réflexion sur toutes les possibilités de réorientation, dans le cadre d'une démarche volontaire, de leurs salariés plus âgés vers des fonctions relevant d'autres catégories professionnelles de la branche.

Pour permettre l'anticipation des évolutions de l'emploi des salariés seniors, les parties proposent la mise en œuvre par l'OPCA ACTALIANS d'une formation mutualisée visant le soutien des salariés et des entreprises en termes de formalisation et d'évaluation des compétences.

Les parties souhaitent mettre en avant l'engagement des partenaires sociaux pour l'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels, notamment des seniors. Ces engagements pourront être développés :

- par les entreprises à l'aide d'actions de prévention et de formation ;

- et au niveau de la branche, notamment dans le cadre du fonds de solidarité de l'accord relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé du 22 septembre 2015.

Dans le cadre de la gestion et de l'aménagement des fins de carrière, les parties signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ ou pour certains jours, pendant un temps défini.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier, s'il en fait la demande, de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à entreprendre auprès du service public compétent.

Titre IV Suivis réalisés par l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP)

Rôle de l'observatoire

Article 4.1

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à demander à l'OMEEP :

- de préciser dans le rapport de branche annuel certains items, notamment les catégories professionnelles, par catégories d'âge ;
- de réaliser un suivi spécifique de catégories concernées par l'accord : jeunes de moins de 28 ans et seniors de plus de 55 ans ;
- de réaliser l'année précédant l'échéance de l'accord un suivi des engagements de l'accord.

Suivi des populations concernées

Article 4.2

En vigueur étendu

L'observatoire OMEEP aura pour tâche dès la fin de l'année 2016 la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins de la branche, notamment sur :

- les caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche ;
- les profils des jeunes de moins de 26 ans et de 28 ans ;
- les profils des seniors de 55 ans, de 57 ans et plus ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives de recrutement.

Suivi de la mise en œuvre

Article 4.3

En vigueur étendu

L'observatoire OMEEP est chargé de suivre les indicateurs listés ci-dessous. Les données qualitatives et quantitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés par l'accord.

Les parties signataires suivront également le nombre d'accords collectifs d'entreprise ou de plans d'action mis en œuvre dans la branche.

Les résultats de ce suivi seront présentés lors d'une commission paritaire dédiée.

Liste des indicateurs :

- évolution du pourcentage des embauches des jeunes de moins de 26 ans et de moins de 28 ans ;
- évolution du pourcentage des embauches de salariés de plus de 55 ans et de plus de 57 ans ;
- nombre de formations suivies par ces catégories de salariés ;
- nombre de CCP relevant de l'avenant n° 24 obtenus ;
- nombre de contrats en alternance ;
- nombre de formations suivies par les salariés référents ;
- nombre d'entretiens de suivi de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- nombre de formations mutualisées mises en œuvre et nombre de salariés pris en charge ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place des actions de prévention et de formation.

Suivi de la mise en œuvre des engagements

Article 4.4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent du calendrier suivant :

Article	Engagement	Date
1.3	Embauches de jeunes + 12 % du pourcentage de 2013	31/12/2018
	Embauches de seniors + 6 % du pourcentage de 2013	31/12/2018
2.1.1 2.1.2	Création d'un parcours d'intégration dans les entreprises	31/12/2019
2.1.3	Promotion de formations, dont le CCP	31/12/2016
2.2	Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires	31/12/2018
3.1.2	Désignation d'un salarié référent	31/12/2017
3.2.1	Entretien de suivi du jeune et du référent	31/12/2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31/12/2017
3.3	Salariés âgés : formation mutualisée à la GPEC pour les salariés et entreprises	31/12/2019
Titre IV	Suivi par l'OMEEP	A partir de 2017

Titre V Application

Champ d'application

Article 5.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application.

Lorsqu'un accord de génération a déjà été mis en place dans un établissement par accord collectif, les stipulations de celui-ci devront être adaptées, lors de son renouvellement, aux engagements du présent accord.

Pour les autres établissements, le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Modalités de publicité. - Effet

Article 5.2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.

Dispositions concernant le suivi

Article 5.3

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises s'inscrivent dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient à l'observatoire OMEEP le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2016, une procédure spécifique de collecte de données. Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés en article 4.3 feront l'objet d'un rapport.

Durée. - Effet

Article 5.4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1er décembre 2015 et prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2018.

Avenant n° 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification du nom de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FNEC FP FO ; Le SNEPL CFTC ; Le SNPEFP CGT ; Le SYNEP CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires signataires de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, IDCC n° 2691, constatent que le champ professionnel de l'enseignement privé est désormais principalement constitué :

- d'établissements d'enseignement supérieur qui sont investis dans le développement des formations conduisant à des titres certifiés relevant de la Commission nationale de la certification professionnelle dépendant du ministère du travail et de la formation professionnelle ;
- d'établissements d'enseignement supérieur privés relevant des articles L. 731-1 à 731-18 du code de l'éducation.

Ainsi une appellation plus précise et pertinente ne faisant plus référence, a contrario, aux contrats d'association issus des lois Debré-Guermeur des 31 décembre 1959 et 27 novembre 1977 permettra d'éviter toute confusion avec les établissements assurant également une activité d'enseignement.

Les partenaires signataires de la convention collective décident, donc, de modifier le nom de ladite convention et de la nommer désormais :
« Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant ».

Article 2

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Avenant n° 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

En vigueur étendu

« Titre X

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 10.1

Préambule

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en œuvre de mesures permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la directive européenne du 23 septembre 2002 ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 ;
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires conviennent d'étudier la situation respective des hommes et des femmes en matière :

- de recrutement ;
- d'emploi, de promotion et d'évolution professionnelle ;
- d'organisation du temps de travail et d'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale ;
- de rémunération effective ;
- de formation professionnelle et de qualification,

en prenant en compte les orientations en matière d'égalité, notamment, de l'accord relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel du 23 juin 2014 et de l'accord relatif à la mise en œuvre du contrat de génération.

Les signataires s'engagent à porter leur attention au traitement de l'égalité femmes-hommes lors de la négociation des prochains accords et avenants.

Les partenaires sociaux se doteront d'outils d'analyse, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEEP) dans ces différents domaines et informeront les entreprises des moyens et dispositifs à mettre en œuvre.

Et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'OMEEP pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolutions dans ce domaine.

Article 10.2

Principe de non-discrimination

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin que tout (e) salarié (e) se sente concerné (e) par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée ou salarié (e).

Article 10.3 (2)

Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur

les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi seront analysées selon les mêmes critères.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté (e) s et auxquels elles (ils) souhaitent avoir accès. L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces derniers pourront faire leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à respecter l'esprit de cet accord.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OMEEP, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Article 10.4

Emploi - Promotion - Evolution professionnelle

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur largement féminisé : 65 % des salariés.

Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les interruptions ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié (e) s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Les partenaires conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser la parité dans l'ensemble des métiers de la branche.

Pour favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Ils conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilité.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

Article 10.5

Organisation du temps de travail et articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

La question de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il convient de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés : femmes ou hommes.

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Les entreprises veillent à la bonne application de la prise des congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par chaque salarié (e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché (e) le (la) salarié (e).

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié (e) s travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié (e) s travaillant à temps plein.

Article 10.6 (3)

Rémunération effective

Les partenaires de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport "Egalité hommes-femmes".

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes.

Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour supprimer ces écarts et en faire leur priorité.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Article 10.7

Formation professionnelle et qualification

Élément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CPNEFP veillera à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et chercheront les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

Les partenaires sociaux membres de la CPNEFP veilleront dans le rapport annuel sur la formation professionnelle établi par l'OPCA à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié (e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel de chaque salarié (e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ ou professionnelle et l'acquisition d'éléments de certification.

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 10.8

Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) pour congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Article 10.9

Négociations

Les parties signataires rappellent que dans le cadre du code du travail sur l'égalité professionnelle il est stipulé :

- à l'article L. 2241-1 que la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- à l'article L. 2241-3 que la négociation triennale doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées sur les sujets ci-dessus rappelés ;
- à l'article L. 2241-9 que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur la révision des classifications doivent viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible des métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 10.10

Recueil d'informations

10.10. A. Entreprises

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de suppression des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes.

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises. Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

10.10. B. Branche

L'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de

diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

Ainsi il pourra être demandé à l'OMEEP de recueillir et d'analyser, tous les 3 ans, les informations spécifiques et comparatives femmes-hommes sur :

- les rémunérations effectives ;
- l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- la qualification et la classification,

pour permettre la rédaction d'un rapport permettant à la branche de disposer d'un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans la profession.

La commission paritaire pourra ainsi disposer :

- d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes salariés de la branche (évolution des effectifs par région et par sexe, répartition des effectifs par tranche d'âge, par taille des entreprises, par type de contrat de travail, par type d'activités, par tranche de salaire, par tranche d'ancienneté, par niveau de diplôme ...)
- d'une analyse qualitative permettant de repérer les actions mises en œuvre par les entreprises afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à emploi et durée de contrat comparables.

Au terme de cette étude, les représentants de la branche pourront disposer de recommandations en matière d'actions susceptibles d'être mises en œuvre pour favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

Article 10.11

Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016. »

(2) Article étendu sous réserve que l'article L. 2323-68 auquel il est fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2323-20 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(3) Article étendu sous réserve que l'article L. 2242-5 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2242-8 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat), IDCC 2691, par dénonciation de l'application de la convention collective FESIC amène certains écarts dans la définition des cadres et dans l'application des cotisations AGIRC.

L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par changement de statut (les EESC) ou par intégration dans le nouveau champ de la convention collective (les CFA ou UFA) peut amener certains écarts dans la définition des cadres et dans l'application des cotisations AGIRC.

L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par dénonciation de l'application de la convention collective EPNL amène certains écarts dans la définition des cadres.

Ainsi lorsque :

- les premiers minima des cadres de l'ancienne convention collective sont inférieurs aux minima C1 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) ;
- l'ancienne convention collective intégrait un article « 4 bis » créant des techniciens assimilés cadres, une disposition absente de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) ;

les salariés cadres ou assimilés concernés pourront être classifiés dans le cadre de cet accord dérogatoire, sans diminution de salaire.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est créé une nouvelle catégorie de cadres dénommée C0 réservée aux salariés, relevant de la convention collective dénoncée, sous contrat de travail au moment du changement de convention collective et correspondant à la définition de l'article 1er.

Il est convenu à compter de la date d'application du présent avenant :

- que chaque salarié, ancien assimilé cadre, (alinéa 1 de l'article 1er de l'accord) ne peut rester plus de :
 - 2 ans dans la catégorie C0 niveau 1 ;
 - puis plus de 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2 ;
- que chaque salarié cadre ne peut rester plus de :
 - 2 ans dans la catégorie C0 niveau 2.

Au-delà de ces délais, le salarié rejoint la classification cadre de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex hors contrat).

Article 3

En vigueur non étendu

Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :

- C0 niveau 1 : 25 624 € ;
- C0 niveau 2 : 29 235 €.

Ces deux catégories de cadres et leurs minima concernent :

- les personnels administratifs et de service ;
- les personnels d'encadrement pédagogique, personnel ayant des responsabilités managériales.

Ces minima feront l'objet d'une revalorisation à la même date que les minima de l'ensemble des salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 10 ans avec date d'effet au 1er janvier 2016.

Article 5

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; Le SNPEFP CGT ; La FEP CFTD ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Compte personnel de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte de l'article 3 de l'avenant n° 28 du 24 mars 2015 est annulé. Il est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 3

Compte personnel de formation

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formations éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formation éligibles

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) élaborera chaque année la liste des formations qui seront éligibles à ce dispositif de financement et la communiquera à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, pour la mise en ligne de ladite liste sur le site national géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Relèvent également des formations éligibles les formations figurant sur l'une des listes suivantes :

- listes régionales (COPAREF) ;
- listes nationales (COPANEF) ;
- inventaire publié par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP). »

Portée de l'avenant

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant relevant du champ de la branche.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément aux articles 2231-3 et suivants du code du travail.

Entrée en vigueur. - Durée

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent que cet avenant, suivant les mêmes dispositions que l'avenant n° 28 du 24 mars 2015, entrera en vigueur au premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté qui en portera extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Avenant n° 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; Le SNPEFP CGT ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.2 de l'accord reçoit la rédaction suivante :

« Article 2.2

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Article 2.2.1

Recours à l'alternance

a) Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des salariés jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise. Il est rappelé que pour les établissements d'enseignement supérieur avec recherche une classification spécifique a été prévue pour les doctorants salariés.

Eu égard aux perspectives des années à venir, les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises (qui feront le relais auprès des jeunes) une fois par an sur les dispositifs de formation existants en apprentissage et en contrat de professionnalisation. Ces communications s'effectueront notamment au travers de l'observatoire des métiers de la branche (OMEEP).

Par ailleurs, elles rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

b) Apprentissage

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers ...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage de notre branche et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La CPNEFP, en lien avec l'observatoire de branche (OMEEP), sur la base d'études réalisées ou à réaliser, définira les actions pertinentes qui permettront de favoriser le développement de l'alternance dans notre branche et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent accord en termes d'accueil de jeunes.

Article 2.2.2

Recours aux stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise.

Comme la profession le sait, les stages en entreprise sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Ils sont strictement encadrés par le code de l'éducation et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire, mais aussi elles devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

Aussi, en application du présent accord, l'entreprise :

- veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le (s) responsable (s) éducatif (s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- respectera les obligations en matière de stage ;
- accueillera l'étudiant et lui donnera les moyens de réussir sa mission ;
- désignera un responsable de stage dont la tâche sera :
 - de guider et de conseiller l'étudiant ;
 - de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - d'évaluer la qualité du travail effectué ;
 - de le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédigera une attestation de stage décrivant les missions effectuées, qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.3 de l'accord sur les mesures spécifiques aux salariés âgés est complété comme suit :

« Dans le cadre de la gestion et de l'aménagement des fins de carrière, les parties signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ ou pour certains jours, pendant un temps défini.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier, s'il en fait la demande, de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à entreprendre auprès du service public compétent. »

Article 3

En vigueur étendu

Il est créé un article 4.4 qui reçoit la rédaction suivante :

« Article 4.4

Suivi de la mise en œuvre des engagements

Les parties signataires conviennent du calendrier suivant :

Article	Engagement	Date
1.3	Embauches de jeunes + 12 % du pourcentage de 2013	31/12/2018
	Embauches de seniors + 6 % du pourcentage de 2013	31/12/2018
2.1.1 2.1.2	Création d'un parcours d'intégration dans les entreprises	31/12/2019
2.1.3	Promotion de formations, dont le CCP	31/12/2016
2.2	Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires	31/12/2018
3.1.2	Désignation d'un salarié référent	31/12/2017
3.2.1	Entretien de suivi du jeune et du référent	31/12/2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31/12/2017
3.3	Salariés âgés : formation mutualisée à la GPEC pour les salariés et entreprises	31/12/2019
Titre IV	Suivi par l'OMEEP	A partir de 2017

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Demande d'extension

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

Signataires	
Organisations patronales	FNEP
Organisations de salariés	SNPEFP CGT SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

En vigueur étendu

Préambule

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 du 21 décembre 2015 a introduit un dispositif de versement santé pour les contrats courts et à temps partiel dont le décret d'application du 30 décembre 2015 est entré en vigueur le 1er janvier 2016.

Aux termes de l'article D. 911-7 du code de la sécurité sociale, les salariés concernés par le dispositif du versement santé sont ceux dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine. Cependant, le nouvel article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale ouvre la possibilité d'adapter les modalités du versement santé par accord de branche.

Or, au regard de la diversité et de la spécificité de situations du personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat, la fixation d'une durée de travail hebdomadaire pour cette catégorie de personnel est inadaptée.

C'est ainsi que l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, étendu par un arrêté du 13 novembre 2014, a retenu des références mensuelles, semestrielles ou annuelles pour déterminer les durées minimales de travail des salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux ont donc décidé, pour le bénéfice du versement santé du personnel enseignant, de fixer une durée mensuelle moyenne maximum de 65 heures travaillées justifiée au regard :

- de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, selon notamment la nature ou le niveau des enseignements dispensés ;
- de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des écoles, gage de leur succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de leurs futurs employeurs, et donc moteur de développement de l'emploi dans la branche ;
- et de la liberté dont les enseignants et les enseignants-chercheurs disposent dans l'organisation et la planification des activités induites (préparation des cours, correction des copies, etc.) et des activités connexes et/ ou de recherche (toutes activités faisant partie intégrante de leur temps de travail telles que définies à l'article 4.4.1 de la CCN), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du temps de travail effectif de l'enseignant.

Le présent avenant adapte donc en ce sens le régime professionnel de santé de l'enseignement privé hors contrat instauré par l'accord du 22 septembre 2015 entré en vigueur au 1er janvier 2016.

Il permet ainsi, en prenant en compte les situations spécifiques des entreprises comptant de nombreux enseignants multi-employeurs, de faciliter leurs démarches et d'assurer la continuité du bénéfice d'une complémentaire santé au personnel enseignant à temps partiel en neutralisant les effets des variations de leur temps de travail.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Modification de l'article 3 de l'accord du 22 septembre 2015

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 est désormais dénommé « Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé, dispenses d'affiliation, cas particuliers et versement santé ».

Ajout d'un article 3.5 dénommé « Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé » à l'accord du 22 septembre 2015

Article 2

En vigueur étendu

Un article 3.5 est ajouté au sein de la partie 1 « Le régime professionnel de santé » :

« Article 3.5

Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle conforme à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation (...) de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la convention collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois. Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus. »

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions entrent en vigueur dès leur signature.

Accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et de l'enseignement privé à distance

Signataires	
Organisations patronales	CHANED FNEP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord (ci-après « l'accord de fusion de branches ») a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des branches de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) - IDCC 2691 - d'une part, et de l'enseignement privé à distance - 2101 IDCC - d'autre part. Le rapprochement de ces deux branches professionnelles est rendu possible par l'annexion de la convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, de ses accords, avenants et annexes applicables - IDCC 2101 - (ci-après « la convention annexée ») à la convention de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) du 27 novembre 2007, en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables (ci-après « la convention EPI (ou HC) »).

Les organisations patronales informent les organisations salariales de la fusion-absorption des organisations patronales signataires du présent accord collectif.

Le texte issu de l'annexion de la convention annexée à la convention EPI (ou HC) constituera la convention collective de la branche enseignement privé indépendant (ou hors contrat) (ci-après « la convention fusionnée »).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties à l'accord de fusion de branches conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de son champ d'application pendant une durée déterminée.

Ainsi, les parties à l'accord de fusion de branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :

- une première période durant laquelle la convention annexée est simplement annexée à la convention EPI (ou HC). Durant cette période, la convention annexée n'aura vocation à s'appliquer qu'aux salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1 de ladite convention annexée.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention EPI (ou HC) continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite convention EPI (ou HC), à l'exclusion des stipulations de la convention annexée.

Durant cette période, les évolutions négociées de la convention EPI (ou HC) par avenant ou accord seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention annexée à la convention EPI (ou HC), sauf stipulations contraires prévues dans lesdits avenants ou accords.

Ces avenants ou accords pourront entraîner la modification ou la suppression de stipulations de la convention annexée.

Cette première période est fixée à deux années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier l'ensemble des stipulations de la convention annexée en vue de leur intégration dans le corps principal de la convention EPI (ou HC).

Dans ce contexte et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations postérieurement à la fusion de branches, les parties à l'accord de fusion de branches ont décidé de fixer un calendrier indicatif de négociation, indiquant les thèmes à aborder, les dates butoirs de négociation, ainsi que le nombre

estimatif de réunions paritaires à organiser (ci-après « le Calendrier indicatif de négociation »).

- une seconde période durant laquelle la convention EPI (ou HC) devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application de la convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions collectives fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Objet de l'accord de fusion des branches

Article 1er

En vigueur étendu

La convention annexée est intégrée en annexe à la convention EPI (ou HC), sans modification, à l'exception des adaptations apportées par les articles suivants.

Par l'effet de cette intégration, les salariés relevant des champs d'application de la convention EPI (ou HC) et de la convention annexée sont réunis dans une seule et même branche.

Conditions de la fusion des branches

Article 2

En vigueur étendu

Champ d'application de la convention fusionnée

Article 2.1

En vigueur étendu

Dès le jour de la fusion des branches professionnelles, la convention annexée s'appliquera à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1er.

Les dispositions de la convention annexée ne pourront en aucun cas être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention EPI (ou HC) tel que défini antérieurement à la fusion de branche.

Durant la première période :

- certaines dispositions de la CCN EPI (ou HC) pourront par avenant ou accord être applicables aux salariés qui relèvent du champ d'application de la branche de l'enseignement privé à distance tel que défini antérieurement à la signature du présent accord ;

- les évolutions négociées de la convention EPI (ou HC) par avenant ou accord seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention annexée à la convention EPI (ou HC), sauf stipulations contraires prévues dans lesdits avenants ou accords.

A l'issue de cette première période la convention EPI (ou HC) s'appliquera à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application de la convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions collectives fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Harmonisation de la convention fusionnée

Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent dès à présent que la convention annexée sera intégrée à la convention EPI (ou HC).

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de renégocier les stipulations de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent qu'il pourra être décidé, tout au long de la première période, par avenant soumis à l'extension, que toute partie de la convention EPI (ou HC) pourra être appliquée aux salariés relevant du champ de la convention annexée.

Cas particulier des métiers propres à l'enseignement privé à distance

Article 2.3

En vigueur étendu

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent d'ores et déjà que la négociation impliquera une fusion des classifications professionnelles de la convention EPI (ou HC) et de la convention annexée, pour l'ensemble des métiers.

Nonobstant leur intégration dans la classification professionnelle convention EPI (ou HC), il est d'ores et déjà précisé que seules les stipulations relatives aux métiers communs aux deux conventions collectives feront l'objet d'une adaptation.

Durant la première période de deux ans, les métiers spécifiques à l'enseignement privé à distance continueront de se voir appliquer la convention annexée, telle que définie au jour de la signature du présent accord, sous réserve des modifications impératives relevant de négociations annuelles rendues obligatoires par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant soumis à extension.

Calendrier indicatif de négociation

Article 2.4

En vigueur étendu

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent que l'harmonisation de la convention fusionnée sera réalisée selon le calendrier indicatif de négociation suivant :

Thématiques abordées		Date butoir de négociation	Nombre de réunions paritaires
Classifications professionnelles		31 décembre 2016	4
Temps de travail	Temps complet, annualisation, modulation, « temps partiel enseignant », temps partiel, correcteur de copie, intermittence CDII, CDD d'usage, travail hors de l'entreprise, modification du contrat de travail pour motif économique, travail de nuit, forfait jours	31 mars 2017	4
Contrat de travail et indemnités	Ancienneté, avancement, remplacement, période d'essai, préavis licenciement, préavis démission, retraite, licenciement	30 juin 2017	4
Congés, absences et maladies	«Suspension du contrat de travail», congés payés, ancienneté, jours fériés, congés familiaux, « congés enfant malade », « heures de délégation »	31 décembre 2017	4

Qualité de signataire de la convention annexée

Article 3

En vigueur étendu

A la date de signature du présent accord, les parties constatent que, par accord entre la FNEP et la CHANED, la FNEP devient désormais l'unique négociateur patronal reprenant l'ensemble des droits et obligations découlant de la qualité de signataire de la convention annexée.

Modification du corps de la convention EPI (ou HC)

Article 4

En vigueur étendu

En vue d'intégrer dans le champ d'application de la convention fusionnée les entreprises relevant actuellement du champ d'application de la convention annexée, la commission paritaire de la convention collective EPI (ou HC) signera un avenant portant modification de son article 1.1 en reprenant les stipulations suivantes.

Modifications du champ de la convention EPI (ou HC)

Article 4.1

En vigueur étendu

Le champ d'application de la branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) dans un nouvel article 1.1.1, sera modifié :

- par intégration d'un nouveau champ : « - les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 » ;
- par suppression de l'exclusion : « - les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi du 12 juillet 1971 ».

Création d'une annexe à la convention EPI (ou HC)

Article 4.2

En vigueur étendu

Un nouvel article 1.1.2 lié au champ de la convention EPI (ou HC) permettant d'intégrer des annexes reprendra les stipulations suivantes :

« Les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime de loi n° 71-556 du 12 juillet 1971, se voient appliquer exclusivement les stipulations de l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance », y compris ses accords, avenants et annexes, pendant une durée maximale de deux ans à compter de la date de signature de l'avenant modifiant le champ de la CCN EPI (ou HC), sauf accord ou avenants les concernant et soumis à extension. »

Durée et date d'entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle

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

En vigueur non étendu

Les avenants n° 17 du 10 mai 2012, n° 28 du 24 mars 2015 et n° 32 du 12 janvier 2016 venant à échéance, il a été convenu ce qui suit :

Désignation de l'OPCA

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 9.10 de la convention collective nationale reçoit la nouvelle rédaction suivante :

« Article 9.10

OPCA de la branche

L'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, sis 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, est désigné en qualité d'OPCA de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation sociale en vigueur. »

Contribution conventionnelle de formation

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 9.11 de la convention collective nationale reçoit la rédaction suivante :

« Article 9.11

Contribution conventionnelle

En application de dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa suivant, versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, toutes les entreprises de la branche de moins de 11 salariés ainsi que les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement préprimaire, primaire, secondaire général et de l'enseignement à distance versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En cas de pluriactivité susceptible de justifier l'application de l'un ou l'autre des taux, les entreprises visées relèveront du seul taux correspondant à leur

activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacun des enseignements concernés. »

Compte personnel de formation

Article 3

En vigueur non étendu

Il est créé un article :

« 9.12. Compte personnel de formation

9.12.1. Définition

Un compte personnel de formation est ouvert aux salariés ; il est alimenté conformément aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formations éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

9.12.2. Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compte du compte personnel de formation (CPF) du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Il appartient à chaque salarié d'inscrire ses heures de DIF dans son compte individuel du CPF. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

9.12.3. Actions de formation éligibles

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) peut, à tout moment, compléter la liste des formations qui seront éligibles à ce dispositif de financement et la communiquer à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, pour la mise en ligne de ladite liste sur le site national géré par la caisse des dépôts et consignations.

Relèvent également des formations éligibles les formations figurant sur l'une des listes définies à l'article L. 6323-16 du code du travail. »

Caractère impératif de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires décident de conférer une valeur impérative à cet avenant qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) relevant du champ de la branche, dont les établissements relevant de l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance ».

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant qui seront signés postérieurement à celui-ci ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Modifications de l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance »

Article 5

En vigueur non étendu

En application de l'accord de fusion et de l'avenant 34 du 19 octobre 2016, les dispositions du présent avenant entraînent la suppression dans l'annexe « dispositions transitoires pour les établissements d'enseignement privés à distance » :

- l'article 10.8 de la convention collective de l'enseignement privé à distance ;
- l'accord du 10 octobre 2012 portant sur la désignation de l'OPCA-PL.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Extension

Article 7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant, est conclu pour une durée de 2 ans courant à compter du 1er janvier 2017 et ce jusqu'au 31 décembre 2018.

Au moins 6 mois avant la date d'expiration, les parties signataires examineront les conditions d'un possible renouvellement de cette désignation ou de la nécessité de la désignation d'un autre OPCA. Ils se réuniront à cet effet à la demande de l'une quelconque des parties signataires, adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Avenant n° 1 du 11 janvier 2017 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires

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

Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,1623 € à 6,2239 €, soit une augmentation de 1,00 % par rapport à janvier 2016.

Article 2

En vigueur non étendu

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également 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 0,87 € à 1,24 € 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 1,71 € à 2,48 € 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 2,58 € à 3,72 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1er janvier 2017.

Article 5

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 1 du 5 avril 2017 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

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

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est ajouté un alinéa après le 1er alinéa à l'article 1er de l'accord qui porte le texte suivant :

« L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant - IDCC 2691 - par changement de statut (les EESC) ou par intégration dans le nouveau champ de la convention collective (les CFA ou UFA) peut amener certains écarts dans la définition des cadres et dans l'application des cotisations AGIRC. »

Les alinéas suivants restent en l'état.

Article 2

En vigueur non étendu

Le second alinéa de l'article 2 est modifié comme suit :

« À compter du 1er janvier 2018, il est convenu que :

D'une part que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rester plus de :

- 3 ans dans la catégorie C0 niveau 1 ;
- 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2.

D'autre part que chaque salarié cadre ne peut rester plus de :

- 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2. »

Article 3

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :

- C0 niveau 1 : 23 920 € ;
- C0 niveau 2 : 27 040 €. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à celle de l'accord, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 5

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022

Signataires	
Organisations patronales	FNEP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont rencontrés et entendus pour faire évoluer le régime précédent de remboursements des frais de santé au sein de la branche. Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord de branche du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé conclu pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017 et intègrent l'avenant n° 1 dudit accord en date du 29 juin 2016.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux conservent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;

- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;

- le bénéficiaire, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans, ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;

- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, d'en assurer le meilleur rapport coût/ prestations ainsi que la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale et de solidarité pour les populations les plus fragiles en y consacrant 3 % de toutes les cotisations.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des deux organismes assureurs les mieux disant, conformément au cahier des charges publié le 30 mars 2017 sur marchés online. com, le 1er avril 2017 au Journal officiel de l'union européenne et le 7 avril 2017 dans l'argus de l'assurance.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture du présent régime au bénéfice des anciens salariés dont la cessation d'activité ouvre droit à l'assurance chômage, sauf faute lourde, dénommé portabilité, et adapte les modalités du versement santé aux spécificités du secteur d'activité.

Ce régime, conclu pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2018, propose :

- 4 niveaux de garanties pour le salarié et/ ou l'employeur ;

- le choix, pour l'employeur qui le souhaite, d'une cotisation « famille » à tous les niveaux ;

- le choix pour le salarié de couvrir, à ses frais, ses ayants droit ainsi que d'adhérer, le cas échéant, à une option supérieure à celle choisie par son employeur.

Les partenaires sociaux rappellent que les instances de représentation du personnel doivent être informées et consultées en amont pour les choix que l'employeur peut être amené à faire (organisme assureur, niveau de couverture obligatoire, cotisation famille ...).

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Suite à l'appel à concurrence mené début 2017 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord fait évoluer l'actuel régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé), créé par accord de branche du 22 septembre 2015 au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (code idcc 2691).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1er janvier 2018 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective tel qu'il est défini à l'article 1.1.1 de la convention collective nationale du 27 novembre 2007. Les entreprises relevant de l'enseignement à distance sont intégrées au présent accord.

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Partie I Régime professionnel obligatoire de santé

Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation, versement santé

Article 3

En vigueur non étendu

Bénéficiaires à titre obligatoire

Article 3.1

En vigueur non étendu

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des demandes de dispenses d'affiliation peuvent être faites par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

Article 3.2

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés en contrat court ou à temps très partiel bénéficiant du versement santé dans les conditions de l'article 3.4 ci-après ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (Journal officiel du 8 mai 2012), notamment pour les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs et à titre obligatoire.

La liste des dispenses ci-dessus reprend celle de la législation en vigueur. Tout cas de dispense d'ordre public qui viendrait à être créé postérieurement à la signature de cet accord pourra être accordé.

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Article 3.3

En vigueur non étendu

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties du régime professionnel de santé.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé (conforme à l'avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 étendu par arrêté du 28 avril 2017)

Article 3.4

En vigueur non étendu

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle conforme à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la convention collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois.

Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus.

Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit

Article 4

En vigueur non étendu

Sont bénéficiaires à titre gratuit :

- a) Les enfants handicapés de salariés (enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquies une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal) bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9) ;
- b) Les salarié(e)s en congé parental à temps plein, défini par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation obligatoire par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9) pendant 1 an.

Garanties obligatoires du régime professionnel de santé

Article 5

En vigueur non étendu

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 5.1, 5.2 et 5.3.

Excepté pour les garanties assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 5.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Garantie obligatoire frais de santé du régime professionnel de santé

Article 5.1

En vigueur non étendu

Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé

Article 5.1.1

En vigueur non étendu

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

	Base obligatoire régime professionnel de santé
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité) (*)	
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR
Honoraires d'un médecin en secteur 1 ou adhérent OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR
Honoraires facturés par un médecin non adhérent OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100 % FR
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Soins courants (*)	
Consultations/visites médecins généralistes	100 % BR
Consultations/visites médecins spécialistes	100 % BR
Petite chirurgie/actes techniques médicaux	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100 % FR
Pharmacie (*)	
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR
Dentaire (*)	
Soins dentaires hors inlays/onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses dentaires/inlays onlays remboursés par la sécurité sociale	150 % BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR
Optique (*) 1 remboursement tous les 2 ans pour les adultes sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant de moins de 18 ans) (***)	
A. - Verres dits simples avec monture (***)	150 €
B. - Verres dits complexes avec monture (***)	300 €
C. - Verres dits très complexes avec monture (***)	400 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale ou non/an	110 €
Autres actes*	
Vaccin antigrippe (1 par an)	100 % FR
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	100 % BR
FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés). (*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale. (**) Option de pratique tarifaire maîtrisée conclue entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1. (***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans. La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des 2 niveaux de remboursement. De plus, pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, est acceptée la prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. Le remboursement s'applique alors à chacun des équipements considéré individuellement. On entend : - par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; - par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ; - par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.	

Limites et exclusions de garanties

Article 5.1.2

En vigueur non étendu

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à prise en charge par la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Actes de prévention du régime professionnel de santé

Article 5.2

En vigueur non étendu

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur. Ainsi les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire régime professionnel de santé
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : - audiométrie tonale ou vocale ; - audiométrie tonale avec tympanométrie ; - audiométrie vocale dans le bruit ; - audiométrie tonale ou vocale ; - audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met également en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 9 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Article 5.3

En vigueur non étendu

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue ou d'immobilisation. Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 6

En vigueur non étendu

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité (au titre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)

Article 6.1

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur ;
- cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit (loi Évén)

Article 6.2

En vigueur non étendu

Bénéficiaires de ce maintien

Article 6.2.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évén, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Conditions de ce maintien

Article 6.2.2

En vigueur non étendu

L'employeur informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail, notamment en cas de décès. L'organisme assureur adresse la proposition de maintien individuel de la couverture aux bénéficiaires visés à l'article 6.2.1 au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 6.1, ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 6.1.

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 6.3

En vigueur non étendu

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 6.3.1

En vigueur non étendu

En dehors des cas exposés à l'article 6.2.1 sous la responsabilité de l'organisme assureur ou du maintien à titre gratuit exposé au titre de la solidarité professionnelle de l'article 9, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

Article 6.3.2

En vigueur non étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu :

- pour arrêt de travail, à la condition qu'il donne lieu à indemnités journalières de sécurité sociale et/ou à des indemnités complémentaires ou à une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance ;

- pour congé maternité, congé paternité ou congé formation (dont formation économique sociale et syndicale) lorsque le salaire est maintenu totalement ou partiellement.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus.

Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires de l'article 7.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Cotisations

Article 7

En vigueur non étendu

Taux de cotisation du régime professionnel obligatoire de santé

Article 7.1

En vigueur non étendu

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

La cotisation mensuelle aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité défini à l'art. 6.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

	Régime général	Régime local
	Base obligatoire	Base obligatoire
	Cotisation due par personne assurée	Cotisation due par personne assurée
Salarié seul en obligatoire	0,98 %	0,36 %
Enfant handicapé	Gratuite	Gratuite

Au minimum 50 % de la cotisation pour le salarié seul est pris en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.

Pour le régime local, la part salariée de la cotisation correspond tout au plus à la différence entre le montant de la cotisation en vigueur pour le régime local et 50 % du montant de la cotisation en vigueur pour le régime général pris en charge par l'employeur.

Assiette de calcul des cotisations

Article 7.2

En vigueur non étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2017 de 3 269 €).

Règles relatives à l'application du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Article 8

En vigueur non étendu

Toutes les entreprises sont tenues, depuis le 1er janvier 2016 d'adhérer à un organisme d'assurance (mentionné à l'art. 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du régime professionnel de santé instauré par l'accord de branche du 22 septembre 2015. Les entreprises sont tenues de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1er janvier 2018.

Le choix d'un organisme recommandé visé à l'article 11.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs ...

L'entreprise rejoignant un des organismes recommandés est affiliée pour toute la durée de la recommandation du régime professionnel de santé définie à l'article 11.2 ce conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises n'ayant pas rejoint un des organismes recommandés ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2018

Article 8.1

En vigueur non étendu

En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2018, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux évolutions du régime professionnel de santé qui prendront effet au 1er janvier 2018.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base obligatoire » pour le salarié seul (50 % de la cotisation fixée à l'art. 7.1) ;
- 3 % du montant de la cotisation totale hors taxes du régime obligatoire de l'entreprise acquittée par l'employeur et le salarié soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 9 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les enfants handicapés du salarié (art. 4) ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés en congé parental à temps plein pendant 1 an (art. 4) ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

Article 8.2

En vigueur non étendu

En présence d'une couverture antérieure au 1er janvier 2018, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (art. 8.1) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;
3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1er janvier 2018 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord :
 - s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif dont la part patronale est égale au moins à 50 % ;
 - lorsqu'un poste de garantie composé des prestations définies par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (tableaux des garanties santé du régime professionnel de santé de l'article 5) et son financement en fonction de la ventilation par poste définie ci-après :
 - a) si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau dans le contrat collectif dont la part patronale, égale au moins à 50 %, doit être le cas échéant augmentée ;
 - b) si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il peut être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 50/50 ;
 - les prestations précédemment en place et non prévues dans le panier conventionnel sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;
 - si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

(En pourcentage.)

Libellé du poste	Ventilation par poste de prestations en pourcentage de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	11	2
Soins courants	26	16
Pharmacie	23	14
Dentaire	15	22
Optique	23	45
Autres	2	1

4. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Les instances de représentation du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées et consultées préalablement.

Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Article 9

En vigueur non étendu

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le bénéfice des garanties du régime obligatoire dans l'entreprise à titre gratuit pour les enfants handicapés de salarié (comme défini au sein de l'art. 4) ;
- le bénéfice du maintien pendant 1 an du régime obligatoire dans l'entreprise à titre gratuit pour les salarié(e)s en congé parental à temps plein (comme défini à l'art. 4) ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé

publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;

- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Commission paritaire nationale de prévoyance

Article 10

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de prévoyance est instituée par l'article 2.3.4 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant. Son rôle est élargi dans le cadre du présent accord.

Rôle de la commission paritaire nationale de prévoyance pour le régime professionnel de santé

Article 10.1

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;

- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintiens de celle-ci ;

- l'examen des comptes de résultat et bilan financier produits par l'organisme assureur ;

- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;

- le choix du ou des organismes assureurs recommandés ;

- la réflexion sur l'évolution des cotisations et/ou la révision des prestations et leur négociation ;

- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;

- l'étude des statistiques demandées à ou aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;

- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;

- le pilotage du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en œuvre par le ou les organismes assureurs recommandés et son évolution ;

- l'éventuelle étude des demandes d'actions sociales.

Pour toutes ces tâches, la CPNP peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Application du régime professionnel obligatoire de santé

Article 10.2

En vigueur non étendu

Un prestataire peut être mandaté par les partenaires sociaux pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires aux fins de garantir l'application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

À la demande de la commission paritaire nationale de prévoyance, il peut vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie santé frais de santé auprès des organismes assureurs recommandés.

La CPNP, suite aux vérifications, peut le cas échéant, informer les organismes assureurs qu'ils ont en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondées à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Partie II Organismes recommandés

Mutualisation professionnelle

Article 11

En vigueur non étendu

Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle

Article 11.1

En vigueur non étendu

Les deux organismes assureurs recommandés pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties sont :

- Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;

- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité.

Ces organismes assureurs recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elles emploient ;

- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'Humanis prévoyance et d'Harmonie mutuelle, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

Article 11.2

En vigueur non étendu

Les deux organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix d'un ou des deux organismes recommandés peut être modifié, par les partenaires sociaux siégeant en CPNP, tous les ans, à partir du 1er janvier 2021, chaque 1er janvier après notification à chaque organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de la signature du présent accord.

Comptes de résultats et rapport annuel

Article 11.3

En vigueur non étendu

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de leur mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire décide de l'affectation des éventuels excédents après constitution des réserves conventionnelles et des provisions.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, leur rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Fonds de solidarité de branche

Article 12

En vigueur non étendu

Un fonds de solidarité de branche est financé par un prélèvement de 3 % sur toutes les cotisations hors taxes versées par les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'un des organismes assureurs recommandés à l'article 11.1.

Ces organismes garantissent la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 9.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'un des organismes assureurs recommandés à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect du financement de 3 % de la cotisation hors taxes consacrée à la solidarité et au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat définis à l'article 11.3, sur décision annuelle de la CPNP.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par les organismes pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide et de prévention de la branche dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 9.

Couvertures complémentaires facultatives

Article 13

En vigueur non étendu

Des couvertures complémentaires facultatives ont été définies par les partenaires sociaux. Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes assureurs recommandés.

L'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec les organismes recommandés (règle de souscription, définition des bénéficiaires...).

Définition des couvertures complémentaires

Article 13.1

En vigueur non étendu

Couvertures complémentaires employeur

Article 13.1.1

En vigueur non étendu

Si l'entreprise le souhaite, elle peut choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé (A) en souscrivant, dans le cadre de sa cotisation obligatoire :

- à une des 3 options B, C ou D rendue obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul ;
- à la couverture des ayants droit du salarié, tels que définis par le contrat avec les organismes recommandés, au régime de base A ou à une des options B, C ou D - de même niveau que le salarié ;
- à la cotisation dite « famille » telle que définie par le contrat avec les organismes recommandés au régime de base A ou à une des options B, C ou D.

Au minimum 50 % de la cotisation obligatoire est pris en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.

Couvertures complémentaires salariés

Article 13.1.2

En vigueur non étendu

Les couvertures complémentaires facultatives permettent au salarié :

- de choisir d'être garanti au-delà de la base obligatoire de son employeur au titre d'une des 3 options supérieures B, C ou D, les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire de son entreprise. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié ;
- de faire bénéficier ses ayants droit de garanties qui sont obligatoirement les mêmes que celles dont il bénéficie. Les cotisations au titre de ces « options » B, C ou D sont dues par personne assurée, s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié et sont à sa charge exclusive ;
- si l'employeur a opté pour le régime « famille » à titre obligatoire, d'être garanti, lui et sa famille au-delà du régime obligatoire de son employeur, la cotisation supplémentaire correspondante étant à sa charge exclusive.

Tableau des garanties des couvertures complémentaires

Article 13.2

En vigueur non étendu

Sont mentionnées ci-dessous les garanties de la base obligatoire du régime professionnel de santé dites A telles que définies à l'article 5.1.1 et les niveaux de couverture complémentaire facultative B, C et D.

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

	Base obligatoire A régime professionnel de santé	Option B (sous déduction de la base obligatoire)	Option C (sous déduction de la base obligatoire)	Option D (sous déduction de la base obligatoire)
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité) (*)				
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Honoraires d'un médecin secteur 1 ou adhérent OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR	150 % BR	175 % BR	200 % BR
Honoraires facturés par un médecin non adhérent OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR	130 % BR	155 % BR	180 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière hors maternité	-	50 € par jour	75 € par jour	100 € par jour
Lit accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	-	30 € par jour	40 € par jour	50 € par jour
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)				
Consultations/visites médecins généralistes (1)	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Consultations/visites médecins spécialistes (1)	100 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Petite chirurgie/actes techniques médicaux (1)	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie (1)	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire (1)	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
(1) Complément pour les médecins secteur 1 ou adhérents à l'OPTAM (**)	-	+ 20 % BR	+ 40 % BR	+ 100 % BR
Pharmacie (*)				
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire (*)				
Soins dentaires hors inlays/onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires/inlays onlays remboursés par la sécurité sociale	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Implants, piliers implantaires refusés par la sécurité sociale (par an et par personne)	-	-	250 €	500 €
Optique (*) 1 remboursement tous les 2 ans pour les adultes sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant de - 18 ans) (***)				
A - Verres dits simples avec monture (***)	150 €	200 €	340 €	470 €
B - Verres dits complexes avec monture (***)	300 €	370 €	500 €	750 €
C - Verres dits très complexes avec monture (***)	400 €	490 €	670 €	850 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale ou non/an	110 €	140 €	180 €	250 €
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux par an)	-	330 €	410 €	500 €
Maternité (*)				
Forfait naissance (doublé en cas de naissance multiple)	-	-	150 €	300 €
Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	-	-	150 €	300 €
Chambre particulière	-	50 € par jour	75 € par jour	100 € par jour
Autres actes (*)				
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin	-	Forfait de 120 € par an par bénéficiaire	Forfait de 260 € par an par bénéficiaire	Forfait de 400 € par an par bénéficiaire
Vaccin antigrippe (1 par an)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Sur prescription médicale : - pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs ; - sevrage tabagique ; - ostéodensitométrie non remboursée par la sécurité sociale	-	Forfait de 60 € par an par bénéficiaire	Forfait de 120 € par an par bénéficiaire	Forfait de 400 € par an par bénéficiaire
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR + 250 €/oreille tous les 2 ans	100 % BR + 600 €/oreille tous les 2 ans	100 % BR + 1 000 €/oreille tous les 2 ans

FR : Frais réels.

BR : Base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés).

(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale.

(**) Option de pratique tarifaire maîtrisée conclue entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.

(***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans.

La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des 2 niveaux de remboursement.

De plus, pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, est acceptée la prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. Le remboursement s'applique alors à chacun des équipements considéré individuellement.

On entend :

- par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;

- par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;

- par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

Tableaux des cotisations des couvertures complémentaires

Article 13.3

En vigueur non étendu

Sont mentionnées ci-dessous les cotisations mensuelles de la base obligatoire du régime professionnel de santé dite A tels que définies à l'article 7.1 et les cotisations des niveaux de couverture complémentaires facultatives B, C et D en fonction du choix effectué par l'entreprise et/ou le salarié exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Régime obligatoire de l'entreprise. - Base A

En vigueur non étendu

Régime général de sécurité sociale

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)			
	Base A obligatoire	Option B	Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : salarié(e) seul(e) en obligatoire	0,98 %	+ 0,58 %	+ 0,93 %	+ 1,33 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,08 %	+ 0,64 %	+ 1,01 %	+ 1,46 %
Facultatif enfant (*)	0,61 %	+ 0,40 %	+ 0,61 %	+ 0,86 %
Facultatif famille	2,77 %	+ 1,44 %	+ 2,23 %	+ 3,18 %
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.				

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)			
	Base A obligatoire	Option B	Option C	Option D
Cotisation famille obligatoire	1,77 %	+ 1,27 %	+ 2,12 %	+ 2,94 %

Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)			
	Base A obligatoire	Option B	Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : Salarié(e) seul(e) en obligatoire	0,36 %	+ 0,58 %	+ 0,93 %	+ 1,33 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	0,40 %	+ 0,64 %	+ 1,01 %	+ 1,46 %
Facultatif enfant (*)	0,23 %	+ 0,40 %	+ 0,61 %	+ 0,86 %
Facultatif famille	0,86 %	+ 1,44 %	+ 2,23 %	+ 3,18 %
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.				

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)			
	Base A obligatoire	Option B	Option C	Option D
Cotisation famille obligatoire	0,66 %	+ 1,27 %	+ 2,12 %	+ 2,84 %

Régime obligatoire de l'entreprise. - option B

En vigueur non étendu

Régime général de sécurité sociale

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
	Option B obligatoire	Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : salarié(e) seul(e) en obligatoire	1,60 %	+ 0,38 %	+ 0,80 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,76 %	+ 0,42 %	+ 0,88 %
Facultatif enfant (*)	1,03 %	+ 0,24 %	+ 0,50 %
Facultatif famille	3,82 %	+ 0,90 %	+ 1,88 %
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.			

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
	Option B obligatoire	Option C	Option D
Cotisation famille obligatoire	2,91 %	+ 0,72 %	+ 1,41 %

Régime local de sécurité sociale

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
	Option B obligatoire	Option C	Option D
Structure de cotisation CCN : salarié(e) seul(e) en obligatoire	0,97 %	+ 0,38 %	+ 0,80 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,05 %	+ 0,42 %	+ 0,88 %
Facultatif enfant (*)	0,64 %	+ 0,24 %	+ 0,50 %
Facultatif famille	2,33 %	+ 0,90 %	+ 1,88 %
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.			

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)		
	Option B obligatoire	Option C	Option D
Cotisation famille obligatoire	1,78 %	+ 0,72 %	+ 1,41 %

Régime obligatoire de l'entreprise. - option C

En vigueur non étendu

Régime général de sécurité sociale

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
	Option C obligatoire	Option D
Structure de cotisation CCN : salarié(e) seul(e) en obligatoire	1,91 %	+ 0,49 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,10 %	+ 0,54 %
Facultatif enfant (*)	1,23 %	+ 0,30 %
Facultatif famille	4,56 %	+ 1,16 %
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.		

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
	Option C obligatoire	Option D
Cotisation famille obligatoire	3,47 %	+ 0,59 %

Régime local de sécurité sociale

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
	Option C obligatoire	Option D
Structure de cotisation CCN : salarié(e) seul(e) en obligatoire	1,28 %	+ 0,49 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,39 %	+ 0,54 %
Facultatif enfant (*)	0,83 %	+ 0,30 %
Facultatif famille	3,06 %	+ 1,16 %
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.		

	Cotisation facultative supplémentaire salarié(e)	
	Option C obligatoire	Option D
Cotisation famille obligatoire	2,33 %	+ 0,59 %

Régime obligatoire de l'entreprise en option D

En vigueur non étendu

Régime général de sécurité sociale

	Option D obligatoire
Structure de cotisation CCN : salarié(e) seul(e) en obligatoire	2,27 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	2,49 %
Facultatif enfant (*)	1,44 %
Facultatif famille	5,37 %
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation famille obligatoire	4,10 %

Régime local de sécurité sociale

	Option D obligatoire
Structure de cotisation CCN : salarié(e) seul(e) en obligatoire	1,65 %
Facultatif conjoint, pacsé, concubin	1,81 %
Facultatif enfant (*)	1,05 %
Facultatif famille	3,91 %
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.	

	Option D obligatoire
Cotisation famille obligatoire	3,00 %

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord d'une durée déterminée de 5 ans entre en vigueur le 1er janvier 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

Notification. - Dépôt. - Extension

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Avenant n° 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants

Signataires	
Organisations patronales	FNEP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC SYNEP CFE-CGC

En vigueur étendu

Cet avenant apporte des éclaircissements sur les classes transplantées et les classes de mise à niveau du pré-élémentaire au secondaire et rétablit la rédaction sur l'amplitude du contenu des activités induites réalisées par le personnel enseignant.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car il différencie les activités des enseignants selon les niveaux d'enseignement et le nombre d'élèves par classe.

Il est à noter que la convention collective dans ces annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

Définition du temps de travail du personnel enseignant

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 4.4.1 le mot : « notamment » est supprimé. Ainsi ladite phrase reçoit la rédaction suivante :

« Les activités induites comprennent : ».

Enseignement pré-élémentaire et primaire

Article 2

En vigueur étendu

À l'article 4.4.4 de la convention collective sont ajoutés les alinéas suivants :

« e) Classes transplantées ou de mise à niveau

Les classes transplantées :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles. Tout départ, sur la base du volontariat, en classe transplantée donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

La participation aux classes transplantées donne droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

Les heures d'activités en classe transplantée :

Les heures proposées aux enseignants ou aux surveillants sont rémunérées à 90 % de leur taux horaire de base tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures sont des heures de cours, leur taux horaire de base est multiplié par le coefficient d'activités induites.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

Les classes de mise à niveau :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Les heures d'activités en classe de mise à niveau :

Les heures proposées aux enseignants, sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà.

Ce taux est multiplié par le coefficient d'activités induites tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13. »

Enseignement secondaire général et enseignement technique secondaire

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4.4.5 reçoit le nouveau titre suivant :

« Article 4.4.5 ' Enseignement secondaire général et enseignement technique secondaire ' . »

Les textes de l'article 4.4.5 « Enseignement secondaire général » sont repris dans le nouvel article 4.4.5.1 « Enseignement secondaire général ».

Les textes de l'article 4.4.6 « Enseignement technique secondaire et technique supérieur » sont repris dans le nouvel article 4.4.5.2 « Enseignement technique secondaire » sous réserve de la suppression :

- au paragraphe a du membre de phrase « et technique supérieur jusqu'à bac + 3 lorsqu'il s'agit de formation non homologuée » ;

- et au paragraphe d du membre de phrase « et technique supérieur ».

Il est créé un nouvel article :

4.4.5.3 « Dispositions communes aux enseignants du secondaire général et technique » qui reçoit la rédaction suivante :

« a) Classes transplantées ou de mise à niveau

Les classes transplantées :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles. Tout départ, sur la base du volontariat, en classe transplantée donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

La participation aux classes transplantées donne droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

Les heures d'activités en classe transplantée :

Les heures proposées aux enseignants ou aux surveillants sont rémunérées à 90 % de leur taux horaire de base tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures sont des heures de cours, leur taux horaire de base est multiplié par le coefficient d'activités induites.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

Les classes de mise à niveau :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Les heures d'activités en classe de mise à niveau :

Les heures proposées aux enseignants, sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà. Ce taux est multiplié par le coefficient d'activités induites tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

b) Heures supplémentaires

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément aux annexes II-A, II-B ou II-C. »

Exclusion

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires décident, en application de l'accord interbranche de fusion du 19 octobre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en date du 19 octobre 2016, que cet avenant ne s'appliquera pas aux entreprises relevant du champ de l'annexe « Enseignement privé à distance » de la présente convention collective.

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 2 du 5 février 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres

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

Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :

- C0 niveau 1 : 24 638 € ;

- C0 niveau 2 : 27 581 €. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à celle de l'accord, il prend effet à la date du 1er janvier 2018.

Article 3

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018

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

En vigueur étendu

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ces annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C et 1-D à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

En vigueur étendu

2.1

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

2.2

Les signataires décident, pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de reconnaître l'ensemble de la durée du congé parental pour le droit à l'ancienneté du salarié. Ainsi l'article 3.4 est modifié comme suit :

- dans le tableau sur les congés pris en compte « pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise » ;
- au 4e item est supprimé dans la colonne ancienneté « (pour 50 % de la durée) ».

(1) Article étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires décident, en application de l'accord interbranche de fusion du 19 octobre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en date du 19 octobre 2016, que cet avenant ne s'appliquera pas aux entreprises relevant du champ de l'annexe « Enseignement privé à distance » de la présente convention collective.

Nota : L'avenant n° 34 du 19 octobre 2016 entrera en vigueur à compter de la date de son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Avenant n° 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme

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

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

- de mettre à jour la dénomination de l'association de gestion des fonds conventionnels du paritarisme, cette dénomination reprend le changement de nom de la convention collective de « Hors contrat » en « Indépendant » ;

- et d'augmenter le taux de contribution assurant le financement du paritarisme.

Cet avenant, de par sa nature, ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Mise à jour de l'article 2.3.7 de la convention collective

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.3.7 a intitulé : « Contribution assurant le financement du paritarisme » est modifié comme suit :

- aux alinéas 3 et 4, le sigle APAHC et son développé - association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé hors contrat - deviennent :

- - APEPI ;

- - Association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé indépendant.

- à l'alinéa 3, le taux de contribution est modifié comme suit :

- - le 0,05 % devient 0,07 %.

Abrogation de l'article 8.7 de la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

L'article 8.7 de la convention collective est abrogé.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable, sauf pour le taux de contribution, dès sa signature.

Le nouveau taux de la contribution au paritarisme est applicable au 1er janvier 2019.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 43 du 17 décembre 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

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

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires décident, par le présent avenant, de mettre l'article 2.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant en conformité avec les dispositions du code du travail modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 en créant explicitement une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

La CCPNIC instituée par le présent avenant reprend notamment les missions des précédentes commissions conventionnelles préexistantes, à savoir : la commission paritaire nationale de négociation (CPNN), la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) et l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

Ainsi :

- est créé un nouvel article 2.3.2 relatif à la CPPNIC : sa composition, ses missions, son fonctionnement et ses modalités de saisine en interprétation et conciliation ;

- les dispositions générales aux commissions paritaires de la branche sont révisées ;

- l'article 2.3.3 relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de négociation (CPNIC) est abrogé - les missions de cette commission étant

intégrées à la CPPNIC ;

- les articles 2.3.4, 2.3.5 et 2.3.7 relatifs à la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP), à la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) et au financement des commissions paritaires sont revus ;
- le texte de l'article 2.3.6 est abrogé : les missions étant dévolues à l'OMEEP créé par l'accord en date du 25 juin 2015 (étendu par l'arrêté du 20 novembre 2015) ;
- est créé un article 2.4. sur les obligations de communication par les entreprises de leurs accords d'entreprise et de la composition des commissions paritaires nationales.

Le présent avenant, de par son contenu, ne comprend aucune mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Modification de l'article 2.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant

Article 1er

En vigueur étendu

1. Nouvelle rédaction de l'article 2.3.1 « Dispositions générales »

« 2.3.1. Dispositions générales

a) Présidence

La présidence de chaque commission, président et vice-président, est assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège et selon une périodicité définie dans le règlement intérieur des commissions.

b) Règles de validité des décisions des commissions

Pour les accords et les avenants de branche, les règles de majorité et d'opposition sont celles fixées par le code du travail.

Les autres décisions sont prises à la double majorité des collèges, selon les modalités suivantes :

- pour les décisions conventionnelles ayant un impact sur la convention collective ou/ et sur les accords collectifs de branche : à la majorité absolue dans chaque collège calculée selon le pourcentage de représentativité des organisations syndicales ou patronales ;
- pour les autres décisions conventionnelles : à la majorité absolue dans chaque collège calculée :
 - - pour les organisations syndicales en nombre d'organisation ;
 - - pour les organisations patronales en pourcentage de représentativité.

c) Fonctionnement des commissions

Le secrétariat administratif des commissions paritaires est tenu par la délégation des employeurs sous le contrôle de la Présidence de chaque commission.

Il est élaboré un règlement intérieur concernant l'ensemble des commissions paritaires nationales qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité absolue des organisations représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention collective dans chaque collège. Cette majorité absolue est calculée en pourcentage de représentativité pour le collège employeurs et en nombre d'organisations syndicales pour le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit notamment :

- les modalités de convocation des commissions ;
- l'objet et le contenu du ou des documents paritaires adéquat(s) établi(s), à l'issue des réunions des commissions, à savoir :
 - - relevé de décision ;
 - - compte rendu de réunion ;
 - - tout autre document ;
- la constitution et les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques et des présidences de chaque commission paritaire.

d) Salariés mandatés

Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner trois représentants titulaires et deux suppléants pouvant siéger à la CPPNIC.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et adhérente ou signataire de la convention collective peut désigner deux représentants titulaires et un suppléant pouvant siéger dans les autres commissions paritaires définies au présent titre II.

Ces représentants et leurs suppléants doivent être mandatés par leur organisation syndicale de salariés en début d'année civile. De nouveaux mandats ou des modifications dans les mandats peuvent intervenir à tout moment avec effet immédiat.

e) Protection des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le livre IV du code du travail.

Chaque organisation syndicale de salariés s'engage à en informer par écrit son/ ses employeurs ou son représentant.

f) Rémunération des salariés participant aux réunions des différentes commissions paritaires (1)

Principe

Pour tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés convoqué à siéger aux commissions paritaires, groupes techniques ou réunions de présidence de la présente convention collective, la durée des réunions, le temps de déplacement et le temps de préparation des commissions paritaires d'une durée égale à 50 % de la durée de chaque commission sont considérés comme du temps de travail effectif. Le salarié bénéficie donc d'une absence autorisée et rémunérée.

Exception

Pour les salariés enseignants mandatés rémunérés exclusivement en fonction de leurs heures d'activités d'enseignement, il est convenu pour permettre leur présence lors des réunions paritaires, sans perte de salaire, que les heures de réunion, de déplacement et de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 a de la présente CCN. Les heures d'enseignement non effectuées sont déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les heures induites.

Si l'employeur ne peut déplacer ces heures d'enseignement, les heures de face-à-face non réalisées sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 b de la présente CCN, et, si elles existent les heures de déplacement et de réunions dépassant le nombre d'heures de face-à-face, lors de commission paritaire, groupe technique et réunion de présidence, ainsi que les heures de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 a de la CCN.

Dans tous les cas et pour tout salarié

Lorsque ces heures constituent des heures complémentaires ou supplémentaires, elles sont majorées aux différents taux légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dispositions du point f) du présent article est ouvert aux salariés mandatés sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés mandatés par une même organisation syndicale dont le salaire est maintenu est limité à 3 par réunion pour la CPPNIC et 2 par réunion pour les autres commissions et groupes techniques ;
- les salariés siégeant en commission paritaire, groupe technique ou réunion de présidence sont tenus d'informer leur (s) employeur (s) de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et de lui/ leur adresser leur convocation, dans les meilleurs délais, après réception.

g) Frais de déplacement

Les frais de déplacements des représentants d'organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs convoqués et présents aux réunions des commissions paritaires sont pris en charge dans des conditions et modalités fixées par le règlement intérieur de commissions paritaires. »

2. Nouvelle rédaction de l'article 2.3.2 « Commission paritaire permanente nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) »

« 2.3.2. Commission paritaire permanente nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) »

a) Composition

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation comprend :

- un collège salarié composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- et, un collège employeur composé des représentants des organisations représentatives des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, salariale et patronale, sont représentées.

b) Mission

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

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- *établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise. (2)*

La CPPNIC peut rendre un avis portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'un accord collectif de branche à la demande :

- d'une juridiction ;
- de tout employeur ou de tout salarié ;
- de tout représentant du personnel élu ou désigné ;
- de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Elle a aussi pour mission la conciliation des différends collectifs ou individuels liés à l'application des textes étendus dans le champ conventionnel et qui n'auraient pu être réglés au sein de l'entreprise. Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs portant sur l'application de la présente convention collective ou de tout accord de branche, il est recommandé de saisir la commission.

c) Fonctionnement.

La commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) se réunit au moins trois fois par an et à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives proposant un ordre du jour. Le règlement intérieur en fixe les modalités.

En matière d'interprétation et de conciliation, la commission se réunira selon la procédure d'urgence prévue au règlement intérieur.

d) Modalités de saisine et de fonctionnement pour les saisines en interprétation ou en conciliation

1° La demande se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la présidence de la commission permanente paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à savoir : CPPNIC de la branche EPI s/ FNEP, 9 rue de Turbigo, 75001 Paris ou par courriel à l'adresse figurant sur la fiche de saisine.

Le règlement intérieur :

- décrit le contenu minimum des demandes ;
- fixe le délai de convocation de la CPPNIC comme l'ensemble des modalités de fonctionnement.

2° Dans le cadre d'une procédure de demande d'interprétation :

- les avis d'interprétation portant sur l'application de la convention collective et/ ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités de l'article 2.3.1 b sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission ;
- *les avis d'interprétation portant modification de la convention collective et/ ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités de l'article 2.3.1 b, sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission et (3) :*
- - déposés sous forme d'avenant et soumis à extension ;
- - ou renvoyés à négociation ;
- en cas de désaccord au sein de la commission sur tout ou partie du différend, un procès-verbal fait état des positions respectives qui auront été exprimées.

3° Dans le cadre d'une procédure de demande de conciliation :

- les membres de la commission peuvent décider d'entendre les parties, lesquelles peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix appartenant au secteur ou à une organisation syndicale ou patronale ;
- les parties présentes ou représentées sont également invitées à signer un accord transactionnel pour mettre fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CPPNIC pour acter du résultat de la conciliation. »

3. L'article 2.3.3. « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation », son titre et ses dispositions sont annulés

« Article 2.3.3 » vide

4. Nouvelle rédaction de l'article 2.3.4 « Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) »

« 2.3.4. Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) »

La commission paritaire nationale de prévoyance comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de prévoyance assure :

- le pilotage de la gestion du régime de prévoyance obligatoire mis en place dans l'enseignement privé indépendant et couvrant les prestations incapacité, invalidité, décès et rentes. Les accords relatifs à la prévoyance sont repris au titre VIII de la présente convention ;
- le pilotage de la gestion du régime collectif de santé mis en place dans l'enseignement privé indépendant par un accord de branche spécifique.

5. Complément de rédaction à l'article 2.3.5 « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) »

Il est ajouté un premier alinéa à l'article 2.3.5 :

« La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes. »

6. L'article 2.3.6 : « Création d'un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) » son titre et ses dispositions sont annulés

« Article 2.3.6 » vide

7. Modifications de l'article 2.3.7 « Financement des commissions paritaires »

L'article 2.3.7 est modifié comme suit :

- le paragraphe b et son contenu sont annulés ;
- le titre « a) Contribution assurant le financement du paritarisme » est retiré de la rédaction de l'article.

L'article 2.3.7 est modifié comme suit :

- au premier alinéa le mot « Elle » est remplacé par :

« La contribution assurant le financement du paritarisme »

- le deuxième alinéa prend la nouvelle rédaction suivante :

« Elle est recouverte par Humanis Prévoyance auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et subsidiairement par l'APEPI ou par tout autre organisme légalement habilité et désigné par accord paritaire. »

(1) Le f de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(3) Tiret étendu sous réserve du respect de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Création d'un article 2.4 dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un nouvel article 2.4 « Communications obligatoires des entreprises »

« Article 2.4

Communications obligatoires des entreprises

Dans chaque entreprise, une communication accessible à tous les salariés doit préciser :

- l'existence des différentes commissions paritaires nationales, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées ;
- l'adresse du secrétariat administratif des commissions paritaires : CPPNIC/ FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Paris ;
- le modèle de fiche de saisine en interprétation et conciliation.

Les entreprises de la branche doivent déposer l'ensemble de leurs accords :

- sur le site légal : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (ou toute autre adresse définie par le ministère ayant pour mission le travail) ;
- et à l'adresse de la branche : depot-accords-2691@fnep.net .

Autres modifications prises en conséquence de l'article 1er

Article 3

En vigueur étendu

1. Les références à la « commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation » sont modifiées en :

« Commission permanente paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation ».

Aux articles suivants :

- à l'article 1.6 « Difficultés d'application : saisine de la commission paritaire » ;
- à l'article 2.2.1 « Règles communes » :
 - dans son avant-dernier alinéa ;
 - dans son dernier alinéa ;
- à l'article 6.1 « Principes » :
 - dans le dernier alinéa de la Méthode.

2. À l'article 1.6 : la référence à l'article 2.3.3 devient « 2.3.2 »

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à la date de signature du présent avenant.

Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019

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

En vigueur étendu

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ses annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

Article 1er

En vigueur étendu

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.2

Les signataires décident, pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'inscrire dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant, en application de la décision du 22 avril 2010 de la Cour de justice de l'Union européenne, qu'un(e) salarié(e) de retour d'un congé parental doit pouvoir bénéficier des congés acquis avant son départ.

Ainsi, il est ajouté un dernier alinéa à l'article 5.3.3 de la convention collective :

« À défaut d'avoir soldé ses congés payés avant sa prise de son congé parental, chaque salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés acquis au premier jour de son congé parental. Les congés payés acquis doivent être soldés à partir du premier jour de sa reprise de travail et pendant une durée de 1 an. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique au 1er jour du mois qui suit la date d'extension du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 3 du 25 février 2019 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

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

Article 1er

En vigueur non étendu

À la suite de l'alinéa 2 de l'article 1er de l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre du 12 janvier 2016 est inséré un nouvel alinéa :

« L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par dénonciation de l'application de la convention collective EPNL amène certains écarts dans la définition des cadres. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'alinéa 2 de l'article 2 de l'accord prend la nouvelle rédaction suivante :

« Il est convenu à compter de la date d'application du présent avenant :

- que chaque salarié, ancien assimilé cadre, (alinéa 1 de l'article 1er de l'accord) ne peut rester plus de :
 - 2 ans dans la catégorie C0 niveau 1 ;
 - puis plus de 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2 ;
- que chaque salarié cadre ne peut rester plus de :
 - 2 ans dans la catégorie C0 niveau 2. »

Article 3

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :

- C0 niveau 1 : 25 624 € ;
- C0 niveau 2 : 29 235 €. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à celle de l'accord, il prend effet à la date du 1er janvier 2019.

Article 5

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

Avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle

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

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la décision de l'État d'affecter les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO et de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP), le présent avenant prend acte de ladite désignation et fixe le montant de la contribution supplémentaire conventionnelle au titre de la formation professionnelle continue avec effet au 1er janvier 2019 et collectée en février 2020.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité relative aux entreprises employant moins de 50 salariés. En effet, le dernier rapport de la branche fait apparaître que 90 % des entreprises de celle-ci emploient moins de 50 salariés. Par contre, il comporte des mesures pour les entreprises de 10 salariés et moins, plus adaptées à la répartition des salariés dans les entreprises de la branche.

Désignation de l'OPCO

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 9.10 de la convention collective nationale EPI est désormais rédigé comme suit :

« Article 9.10

OPCO de branche

Par arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences, l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO, sis 14, rue Riquet, 75940 Paris Cedex 19 est désigné en qualité d'OPCO de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation en vigueur. »

Contribution supplémentaire conventionnelle de formation

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 9.11 de la convention collective nationale EPI est désormais rédigé comme suit :

« Article 9.11

Contribution supplémentaire conventionnelle

a) En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance, et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa suivant, versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO qui s'élève à 0,3 % de la masse salariale brute annuelle, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

b) En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, toutes les entreprises de 10 salariés et moins, ainsi que les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire général versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO qui s'élève à 0,1 % de la masse salariale brute annuelle, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

c) En cas de pluriactivité susceptible de justifier l'application de l'un ou l'autre des taux, les entreprises visées relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacun des enseignements concernés.

d) Les employeurs des entreprises de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa b qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés, bénéficient d'une évolution spécifique du taux de leur contribution.

Ils restent soumis pour l'année en cours et les deux suivantes au taux applicable aux employeurs occupant 10 salariés et moins, à savoir 0,1 %.

Ils sont ensuite assujettis à la contribution supplémentaire conventionnelle de 0,2 % de la masse salariale la quatrième année de l'accroissement de leur effectif pour atteindre, la cinquième année, la contribution supplémentaire conventionnelle des employeurs occupant 11 salariés et plus, à savoir : 0,3 % de la masse salariale.

Cette évolution progressive n'est pas applicable lorsque :

- l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 11 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes ;
- le seuil de 11 salariés est atteint ou dépassé dès la 1^{re} année d'activité. »

Caractère impératif de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Les signataires décident de conférer une valeur impérative à cet avenant qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant relevant du champ de la convention collective. En conséquence, les entreprises relevant du champ du présent avenant ne peuvent y déroger, même par accord.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Durée. ?Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Les articles 1^{er} et 3 du présent avenant sont conclus pour une durée indéterminée.

L'article 2 du présent avenant est conclu pour une durée de 2 ans. Ses dispositions sont applicables à compter de la date d'exigibilité du prélèvement de la contribution supplémentaire conventionnelle en février 2020 sur la masse salariale brute 2019.

Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

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

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé indépendant (EPI) réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.

Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, les partenaires sociaux souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus facilement mobilisables et répondant aux besoins en qualification et compétences de la branche.

Considérant la volonté des partenaires sociaux :

- d'accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » ;

- de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions.

Le présent accord porte exclusivement sur la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle et à intégrer le texte de l'article ci-dessous relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A.

Le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Champ d'application

Article 1^{er}

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées, soulignant l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche, conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (convention collective nationale EPI) quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A

Article 2

En vigueur non étendu

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

1. Contrat

En application des textes législatifs et réglementaires, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ;

- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et suivants du code du travail).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou à une alternance ;
- cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois :
 - pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail ;
 - pour les publics éligibles à une reconversion ou en alternance lorsque le titre visé le nécessite.

2. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou interbranche (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Voir liste des qualifications éligibles en annexe.

3. Durée de la formation

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance pourra être comprise entre 6 mois et 36 mois, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % sans dépasser 35 % lorsque :

- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des diplômes d'État ;
- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle inscrits au RNCP.

Dans les cas mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail pour les CQP, la durée de la formation est celle définie par le référentiel de certification correspondant.

La reconversion ou la promotion par alternance permet également de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

4. Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A)

La commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail, l'employeur verse une indemnité horaire, fixée chaque année par la CPNEFP, prise en charge par l'OPCO.

5. Mise en œuvre

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en œuvre d'une action Pro-A doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur ;
- un avenant au contrat de travail.

Pendant sa formation, hors temps de travail, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion de l'alternance.

Annexe

Article 3

En vigueur non étendu

Sont annexées au présent accord :

- les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite Pro-A ;
- la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter de la date de signature du présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

1. Les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite Pro-A

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de coconstruction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

La CPNEFP a décidé de lister les formations permettant l'obtention d'une qualification reconnue et nécessaire dans les classifications de la convention collective de branche.

Ces listes comprennent des CQP, des titres professionnels, des diplômes d'État et des RNCP de niveau 3 à 6 et dans plusieurs domaines :

Des domaines en forte évolution professionnelle par l'exigence de mises à jour des pratiques et des compétences demandées aux salariés, ainsi que par les obligations d'accueil de nouveaux publics : très jeunes enfants, élèves ou étudiants ayant une déficience, il s'agit :

- de l'enseignement ;
- de la pédagogie dont enfance et handicap ;
- de la formation.

Des domaines en fortes mutations, par l'intégration du digital et du multimédia tant pour les enseignants qui doivent mettre en œuvre une nouvelle pédagogie que pour les personnels administratifs et d'encadrement pédagogique et de recherche au regard de l'intégration de leurs activités dans l'internet, les datas, l'information des tiers. Il s'agit :

- du digital ;
- du multimédia.

Des domaines dans lesquels la branche a besoin que les salariés des entreprises renforcent ou mettent à jour les capacités ou leurs compétences avec l'intégration de nouvelles normes pour des établissements recevant notamment des mineurs et ayant de la restauration voire de l'hébergement.

Il s'agit :

- de l'assistantat et du secrétariat ;
- de l'entretien, de la gestion des bâtiments et de la cuisine ;
- de la direction d'établissement.

2. Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Pédagogie. Enseignant. Formateur

1. CQP :

- formateur consultant ;
- assistant(e) de formation.

2. RNCP Niveau 3 :

- accompagnant éducatif petite enfance ;
- CAP :
- assistant(e) technique en milieu familial et collectif ;
- petite enfance ;
- BAPAAT :
- option loisirs du jeune et de l'enfant ;
- option loisirs tout public dans les sites et structures d'accueil collectif ;
- option loisirs de pleine nature ;
- assistant(e) maternel (le)/garde d'enfants ;
- assistant de vie dépendance et handicap.

3. RNCP Niveau 5 :

- formateur concepteur pédagogique ;
- formateur d'établissement d'enseignement professionnel ;
- formateur(trice) ;
- formateur « lutte contre l'illettrisme/français langue étrangère » ;
- formateur de l'alternance ;
- formateur concepteur pédagogique ;
- formateur d'établissement d'enseignement professionnel agricole.

4. RNCP Niveau 6 :

- licence :
- arts, lettres, langues mention : lettres modernes parcours : métiers de l'enseignement domaine : sciences humaines et sociales ;
- arts, lettres, langues mention : langues, littératures et civilisations étrangères spécialité : anglais, parcours : enseignement du français langue étrangère domaine : arts, lettres, langues ;
- sciences, technologies, santé mention enseignement, information et communication scientifiques (EICS) ;
- licence professionnelle :
- intervention sociale option enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire ;
- sciences humaines et sociales ; mention : intervention sociale ; spécialité : enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire ;
- gestion des ressources humaines spécialité médiation pédagogique ;
- management des organisations spécialité « responsable de structures enfance, petite enfance » ;
- responsable des services d'accueil, petite enfance ;

- professeur d'enseignement artistique, options musique, danse, direction d'école (CA) ;
- coordinateur responsable de formation d'établissement privé d'enseignement et de formation professionnels ;
- responsable d'ingénierie pédagogique ;
- formateur responsable pédagogique ;
- formateur responsable de projet de formation ;

Multimédia. Digital. Web

1. RNCP Niveau 4 :

- assistant informatique, maintenancier des systèmes et réseaux ;
- assistant web et marketing ;
- assistant bibliothécaire - médiations numériques et culturelles (DU) ;
- DEUST - Assistant microréseau logiciel (AMRL).

2. RNCP Niveau 6 :

- chargé(e) de projet de communication digitale ;
- expert en ingénierie digitale ;
- responsable de projet web marketing et communication digitale ;
- designer de communication graphique et digitale ;
- responsable en stratégie digitale et gestion de projet ;
- secrétaire de rédaction multimédia.

Cuisine. Bâtiment. Entretien. Assistance. Secrétariat. Responsable. Direction

1. CQP :

- chef de cuisine en restaurant de collectivité ;
- commis de cuisine ;
- agent de cuisine ;
- plongeur, officier de cuisine.

2. RNCP Niveau 3 :

- CAP :
 - cuisine ;
 - maintenance de bâtiments de collectivités ;
- agent(e) d'installation et de maintenance des matériels micro-informatiques ;
- titre professionnel :
 - agent d'entretien du bâtiment ;
 - agent(e) de maintenance sur systèmes d'impression et de reprographie.

3. RNCP Niveau 4 :

- titre professionnel :
 - secrétaire assistant ;
 - secrétaire comptable ;
 - comptable assistant ;
 - chef de cuisine en restauration collective ;
- secrétaire-assistant ;
- assistant(e) comptable ;
- assistant(e) comptable ;
- bac pro - cuisine.

4. RNCP Niveau 5 :

- secrétaire juridique ;
- assistant(e) juridique ;
- assistant(e) en ressources humaines ;
- assistant(e) de direction ;
- assistant(e) commercial(e) ;
- assistant(e) de gestion ;
- assistant(e) en santé sécurité au travail ;
- assistant(e) du chef d'entreprise PME-PMI ;
- assistant(e) technique en santé au travail ;
- assistant(e) de gestion des petites entreprises ;
- assistant(e) en ressources humaines.
- titre professionnel :
 - assistant ressources humaines ;
 - assistant de direction ;
 - assistant commercial ;
- BTS :
 - assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen ;
 - assistant de manager BTS à référentiel commun européen ;
- DEUST - Assistant juridique.

5. RNCP Niveau 6 :

- directeur d'établissement privé d'enseignement et de formation agricole ;
- directeur d'établissement privé d'enseignement ;
- directeur d'établissement privé d'enseignement et de formation ;
- licence professionnelle :
- activités juridiques spé. assistant gestion de la paie et des relations du travail ;
- activités juridiques : assistant juridique ;
- métiers de la GRH : assistant ;
- management des organisations, spécialité responsable de services généraux.

Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008

Signataires	
Organisations patronales	La FEP ; La FNEPL,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; Le SNPEFP CGT ; La FEP CFTD ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

En vigueur étendu

Les grilles de rémunérations annexées I-A, I-B et I-C à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat sont remplacées par les grilles annexées au présent avenant avec pour date d'application leur date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service
Application à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

(En euros.)

Catégorie	ÉCHELON A		ÉCHELON B (CONFIRMÉ)		ÉCHELON C (EXPÉRIMENTÉ)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 370	16 440	1 433	17 196	1 495	17 940
E2	1 421	17 052	1 495	17 940	1 574	18 888
E3	1 464	17 568	1 563	18 756	1 652	19 824
T1	1 547	18 564	1 636	19 632	1 713	20 556
T2	1 630	19 560	1 713	20 556	1 804	21 648
T3	1 741	20 892	1 829	21 948	1 924	23 088
C1	2 196	26 352	2 310	27 720	2 457	29 484
C2	2 718	32 616	2 875	34 500	3 032	36 384
C3	3 241	38 892	3 408	40 896	3 660	43 920

En vigueur étendu

ANNEXE I-B

Grille de salaires du personnel d'éducation
Application à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

(En euros.)

Catégorie	ÉCHELON A		ÉCHELON B (CONFIRMÉ)		ÉCHELON C (EXPÉRIMENTÉ)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 370	16 440	1 433	17 196	1 495	17 940
E2	1 421	17 052	1 495	17 940	1 574	18 888
E3	1 464	17 568	1 563	18 756	1 652	19 824
T1	1 547	18 564	1 636	19 632	1 713	20 556
T2	1 630	19 560	1 713	20 556	1 804	21 648
T3	1 741	20 892	1 829	21 948	1 924	23 088
C1	2 196	26 352	2 310	27 720	2 457	29 484
C2	2 718	32 616	2 875	34 500	3 032	36 384

En vigueur étendu

ANNEXE I-C

Grille de salaires du personnel enseignant
Application à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)
		Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1 Primaire	1 466	17 592	1 561	18 732	1 688	20 256
2 Secondaire 1er cycle et CAP	1 473	17 676	1 569	18 828	1 696	20 352
3 Secondaire 2e cycle et BP	1 504	18 048	1 579	18 948	1 708	20 496
4 Bac + 1	1 504	18 048	1 579	18 948	1 708	20 496
5 Bac + 2 non diplômé	1 583	18 996	1 630	19 560	1 715	20 580
6 Bac + 2 diplômé, bac + 3 non diplômé	1 673	20 076	1 736	20 832	1 829	21 948
7 Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 796	21 552	1 870	22 440	1 964	23 568
8 Bac + 4 diplômé	1 906	22 872	1 979	23 748	2 079	24 948
9 Bac + 5 non diplômé	1 906	22 872	1 979	23 748	2 079	24 948
10 Bac + 5 diplômé	2 409	28 908	2 618	31 416	2 828	33 936

Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010

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

En vigueur étendu

Les grilles de rémunérations annexées sous référence I-A, I-B et I-C à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application leur date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2010.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable au 1^{er} septembre 2010

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 388	16 656	1 457	17 484	1 530	18 360
E2	1 440	17 280	1 512	18 144	1 590	19 080
E3	1 483	17 796	1 575	18 900	1 660	19 920
T1	1 563	18 756	1 645	19 740	1 725	20 700
T2	1 646	19 752	1 730	20 760	1 820	21 840
T3	1 758	21 096	1 846	22 152	1 940	23 280
C1	2 218	26 616	2 330	27 960	2 470	29 640
C2	2 745	32 940	2 885	34 620	3 040	36 480
C3	3 273	39 276	3 437	41 244	3 670	44 040

En vigueur étendu

Annexe I-B

Grilles de salaires du personnel d'éducation applicable au 1^{er} septembre 2010

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 380	16 560	1 440	17 280	1 512	18 144
E2	1 435	17 220	1 510	18 120	1 585	19 020
E3	1 479	17 748	1 570	18 840	1 660	19 920
T1	1 563	18 756	1 645	19 740	1 725	20 700
T2	1 646	19 752	1 730	20 760	1 820	21 840
T3	1 758	21 096	1 845	22 140	1 940	23 280
C1	2 218	26 616	2 330	27 960	2 465	29 580
C2	2 745	32 616	2 890	34 500	3 045	36 384

En vigueur étendu

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1 Primaire	1 480	17 760	1 579	18 840	1 695	20 340
2 Secondaire 1er cycle	1 488	17 856	1 579	18 948	1 705	20 460
3 Secondaire 2e cycle	1 519	18 228	1 595	19 140	1 723	20 676
4 Bac + 1	1 519	18 228	1 595	19 140	1 723	20 676
5 Bac + 2 non diplômé	1 604	19 248	1 650	19 800	1 735	20 820
6 Bac + 2 diplômé	1 695	20 340	1 755	21 060	1 850	22 200
7 Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 819	21 828	1 895	22 740	1 988	23 856
8 Bac + 4 diplômé	1 931	23 172	2 007	24 084	2 108	25 296
9 Bac + 5 non diplômé	1 931	23 172	2 007	24 084	2 108	25 296
10 Bac + 5 diplômé	2 440	29 280	2 640	31 680	2 845	34 140

Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FNEPL,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CGE-CGC ; La FNEC FP FO,

En vigueur étendu

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B et 1-C à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application leur date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2011.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2011

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 416	16 992	1 486	17 832	1 561	18 732
E2	1 469	17 628	1 542	18 504	1 622	19 464
E3	1 513	18 156	1 607	19 284	1 693	20 316
T1	1 594	19 128	1 678	20 136	1 760	21 120
T2	1 679	20 148	1 765	21 180	1 856	22 272
T3	1 793	21 516	1 883	22 596	1 979	23 748
C1	2 262	27 144	2 377	28 524	2 519	30 228
C2	2 800	33 600	2 943	35 316	3 101	37 212
C3	3 338	40 056	3 506	42 072	3 743	44 916

En vigueur étendu

Annexe 1-B

Grille de salaires du personnel d'éducation applicable à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2011

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 408	16 896	1 469	17 628	1 542	18 504
E2	1 464	17 568	1 540	18 480	1 617	19 404
E3	1 509	18 108	1 601	19 212	1 693	20 316
T1	1 594	19 128	1 678	20 136	1 760	21 120
T2	1 679	20 148	1 765	21 180	1 856	22 272
T3	1 793	21 516	1 882	22 584	1 979	23 746
C1	2 262	27 144	2 377	28 524	2 514	30 168

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
C2	2 800	33 600	2 948	35 376	3 106	37 272

En vigueur étendu

Annexe 1-C

Grille de salaires du personnel enseignant applicable à la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2011

(En euros.)

Catégorie	échelon A		échelon B (confirmé)		échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 510	18 120	1 601	19 212	1 729	20 748
2. Secondaire 1er cycle	1 518	18 216	1 611	19 332	1 739	20 868
3. Secondaire 2e cycle	1 549	18 588	1 627	19 524	1 757	21 084
4. Bac +1	1 549	18 588	1 627	19 524	1 757	21 084
5. Bac + 2 non diplômé	1 636	19 632	1 683	20 196	1 770	21 240
6. Bac + 2 diplômé	1 729	20 748	1 790	21 480	1 887	22 644
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 855	22 260	1 933	23 196	2 028	24 336
8. Bac + 4 diplômé	1 970	23 640	2 047	24 564	2 150	25 800
9. Bac + 5 non diplômé	1 970	23 640	2 047	24 564	2 150	25 800
10. Bac + 5 diplômé	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

Avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC ; La FNEC-FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels fixés par l'avenant n° 11 du 15 juin 2011 sont modifiés comme suit :

Personnel administratif et de service de catégorie E1, échelon A :

- salaire mensuel : 1 426 € ;

- salaire annuel : 17 112 €.

Personnel d'éducation de catégorie E1, échelon A :

- salaire mensuel : 1 426 € ;

- salaire annuel : 17 112 €.

Personnel enseignant des niveaux I à IV inclus, échelon A :

- salaire mensuel : 1 569 € ;

- salaire annuel : 18 828 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels fixés par l'avenant n° 11 du 15 juin 2011 autres que ceux modifiés par l'article 1er du présent avenant demeurent applicables.

Article 3

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FNEP,

Signataires

Organisations de salariés

La FEP CFDT ;
 Le SNPEFP CGT ;
 Le SNEPL CFTC ;
 Le SYNEP CFE-CGC ;
 La FNEC FP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C et 1-D à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension**Article 3**

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 462	17 540	1 535	18 417	1 612	19 338
E2	1 506	18 069	1 581	18 972	1 660	19 921
E3	1 551	18 610	1 628	19 540	1 710	20 517
T1	1 634	19 606	1 716	20 587	1 801	21 616
T2	1 721	20 652	1 807	21 684	1 897	22 769
T3	1 838	22 054	1 930	23 157	2 026	24 314
C1	2 319	27 823	2 436	29 214	2 556	30 674
C2	2 870	34 440	3 014	36 162	3 164	37 970
C3	3 422	41 057	3 596	43 110	3 772	45 266

En vigueur étendu

Annexe 1-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 462	17 540	1 535	18 417	1 612	19 338
E2	1 506	18 069	1 581	18 972	1 660	19 921
E3	1 551	18 610	1 628	19 540	1 710	20 517
T1	1 634	19 606	1 716	20 587	1 801	21 616
T2	1 721	20 652	1 807	21 684	1 897	22 769
T3	1 838	22 054	1 930	23 157	2 026	24 314
C1	2 319	27 823	2 436	29 214	2 556	30 674
C2	2 870	34 440	3 014	36 162	3 164	37 970
C3	3 422	41 057	3 596	43 110	3 772	45 266

En vigueur étendu

Annexe 1-C

Grille de salaires du personnel enseignant applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
2. Secondaire 1er cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
3. Secondaire 2e cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
4. Bac + 1	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
5. Bac + 2 non diplômé	1 677	20 123	1 761	21 129	1 849	22 185
6. Bac + 2 diplômé	1 772	21 267	1 861	22 330	1 954	23 447
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 901	22 817	1 996	23 957	2 096	25 155
8. Bac + 4 diplômé	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715
9. Bac + 5 non diplômé	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715
10. Bac + 5 diplômé	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

En vigueur étendu

Annexe 1-D

Grille de salaires annuels des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

Niveau	Échelon A Salaire annuel	Échelon B Salaire annuel	Échelon C Salaire annuel
I	20 300	21 400 (*)	-
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750

(*) Il est convenu, par exception, que la troisième année de préparation du doctorat relève de l'échelon B.

Avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015

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

Préambule

En vigueur étendu

En complément de la négociation salariale, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur les quatre points suivants :

1. Répartition du temps de travail des enseignants pour des enseignements en bac + 3 en vue d'un accord applicable à la rentrée 2016 ;
2. Réflexion sur les critères du statut cadre des enseignants pour la rentrée 2016 ;
3. Relations collectives (processus électoral) ;
4. Droit syndical (titre II de la convention collective).

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les grilles de rémunérations annexées sous références 1 A, 1 B, 1 C et 1 D à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Annexe I

Annexe

En vigueur étendu

A. - Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 472	17 664	1 546	18 540	1 623	19 476
E2	1 517	18 204	1 593	19 116	1 673	20 076
E3	1 559	18 708	1 637	19 643	1 719	20 628
T1	1 642	19 704	1 725	20 700	1 811	21 732
T2	1 730	20 760	1 816	21 792	1 907	22 884
T3	1 847	22 164	1 940	23 280	2 037	24 444
C1	2 331	27 972	2 448	29 376	2 570	30 840
C2	2 884	34 608	3 029	36 348	3 180	38 160
C3	3 439	41 268	3 614	43 368	3 791	45 492

B. - Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 472	17 664	1 546	18 540	1 623	19 476
E2	1 517	18 204	1 593	19 116	1 673	20 076
E3	1 559	18 708	1 637	19 643	1 719	20 628
T1	1 642	19 704	1 725	20 700	1 811	21 732
T2	1 730	20 760	1 816	21 792	1 907	22 884
T3	1 847	22 164	1 940	23 280	2 037	24 444
C1	2 331	27 972	2 448	29 376	2 570	30 840
C2	2 884	34 608	3 029	36 348	3 180	38 160
C3	3 439	41 268	3 614	43 368	3 791	45 492

C. - Grille de salaires du personnel enseignant applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	ÉCHELON A		ÉCHELON B (CONFIRME)		ÉCHELON C (EXPERIMENTE)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
2. Secondaire 1er cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
3. Secondaire 2e cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
4. Bac + 1	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
5. Bac + 2 non diplômé	1 685	20 220	1 770	21 240	1 858	22 296
6. Bac + 2 diplômé	1 781	21 372	1 870	22 440	1 964	23 568
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 911	22 932	2 007	24 084	2 107	25 284
8. Bac + 4 diplômé	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
9. Bac + 5 non diplômé	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
10. Bac + 5 diplômé	2 501	30 012	2 693	32 316	2 902	34 824

D. - Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel		
	Echelon A	Echelon B	Echelon C
1	20 401	21 421 (*)	-
2	25 627	26 909	29 061
3	30 017	32 316	34 901
4	32 160	33 768	36 469
5	34 170	35 878	38 748

6	37 888	39 783	49 966
(*) Il est convenu, par exception, que la 3e année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017

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

Article 1er

En vigueur non étendu

Les grilles de rémunérations annexées sous référence I-A, I-B, I-C et I-D à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur non étendu

Les signataires décident, en application de l'accord interbranche de fusion du 19 octobre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en date du 19 octobre 2016, que cet avenant ne s'appliquera pas aux entreprises relevant du champ de l'annexe « Enseignement privé à distance » de la présente convention collective.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera applicable à la date d'extension ou au plus tard à compter du 1er septembre 2017.

Article 5

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 487	17 844	1 562	18 744	1 640	19 680
E2	1 533	18 396	1 609	19 308	1 690	20 280
E3	1 575	18 900	1 654	19 848	1 737	20 844
T1	1 659	19 908	1 743	20 916	1 830	21 960
T2	1 748	20 976	1 835	22 020	1 927	23 124
T3	1 866	22 392	1 960	23 520	2 058	24 696
C1	2 355	28 260	2 473	29 676	2 596	31 152
C2	2 913	34 956	3 060	36 720	3 212	38 544
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

En vigueur non étendu

Annexe I-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 487	17 844	1 562	18 744	1 640	19 680
E2	1 533	18 396	1 609	19 308	1 690	20 280
E3	1 575	18 900	1 654	19 848	1 737	20 844
T1	1 659	19 908	1 743	20 916	1 830	21 960
T2	1 748	20 976	1 835	22 020	1 927	23 124
T3	1 866	22 392	1 960	23 520	2 058	24 696
C1	2 355	28 260	2 473	29 676	2 596	31 152
C2	2 913	34 956	3 060	36 720	3 212	38 544
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

En vigueur non étendu

Annexe I-C

Grille de salaires du personnel enseignant applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
2. Secondaire 1er cycle	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
3. Secondaire 2e cycle	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
4. Bac + 1	1 636	19 632	1 717	20 604	1 803	21 636
5. Bac + 2 non diplômé	1 702	20 424	1 788	21 456	1 877	22 524
6. Bac + 2 diplômé	1 799	21 588	1 889	22 668	1 984	23 808
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 931	23 172	2 028	24 336	2 129	25 548
8. Bac + 4 diplômé	2 050	24 600	2 153	25 836	2 253	27 132
9. Bac + 5 non diplômé	2 050	24 600	2 153	25 836	2 253	27 132
10. Bac + 5 diplômé	2 527	30 324	2 720	32 640	2 902	35 184

En vigueur non étendu

Annexe I-D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20?606	21?636 (*)	/
2	25?884	27?179	29?352
3	30?318	32?640	35?251
4	32?482	34?106	36?834
5	34?512	36?327	39?136
6	38?267	40?181	43?396

(*) Il est convenu - par exception - que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNEP,
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 5 février 2018, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,2239 € à 6,2861 €, soit une augmentation de 1,00 % par rapport à janvier 2017.

Article 2

En vigueur étendu

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également 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 0,88 € à 1,25 € 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 1,72 € à 2,50 € 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 2,60 € à 3,75 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1er janvier 2018.

Article 5

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2010-04-29

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 6 du 9 juin 2009, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010 ;

- l'avenant n° 7 du 10 décembre 2009, relatif à l'emploi des seniors, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est fait à dater de la 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.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2009/43 et 2010/2, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2010-07-28

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 hors contrat du 27 novembre 2007 les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 mars 2009 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait 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 été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2010-09-04

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 8 du 13 avril 2010 relatif aux salaires (trois barèmes annexés) 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 avant le 31 décembre 2010.

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° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2011-11-05

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 11 du 15 juin 2011, relatif aux salaires (trois barèmes annexés), 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012

Paru au JORF du 2012-06-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale 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° 04-11 du 24 juin 2011 (BO n° 2011-31) relatif à la prévoyance, 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 des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 54 du 24 février 2011 (BO n° 2011-26) portant modification de la valeur d'une journée de travail dans le cadre du forfait annuel jours, 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 laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959) du 3 février 2008, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2010 (BO n° 2010-48) relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, conclu 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 des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-05) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002) du 17 novembre 1997, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2011 (BO n° 2012-03) portant désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de ladite convention collective interrégionale.

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 hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 14 décembre 2010 (BO n° 2011-10) relatif aux modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-03), audit accord.

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 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° 55 du 7 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538) du 6 janvier 1970, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :
- l'accord national professionnel n° 2011-05 du 9 septembre 2011 (BO n° 2012-04) relatif à l'OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;
- l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 (BO n° 2012-04), à cet accord national professionnel.

Article 11

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 17 mars 2011 (BO n° 2011-30) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu 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 nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de 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 missions locales et PAIO (n° 2190) du 21 février 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-38) relatif au financement du paritarisme, à 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 entreprises relevant de la navigation de plaisance (n° 1423) du 31 mars 1979, les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 novembre 2011 (BO n° 2011-52) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2011 (BO n° 2011-27) relatif au remboursement de frais des représentants syndicaux, 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 nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 28 octobre 2011 (BO n° 2011-47) portant révision de la convention collective nationale relatif au titre de conseiller en dermo-cosmétique, à 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 du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

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 19

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 des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2012-12-26

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 17 du 10 mai 2012, relatif à la modification du titre 9 « formation professionnelle », à la convention collective nationale susvisée.

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° 2012/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2012-12-29

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 19 du 16 octobre 2012, 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 à 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° 2012/46, disponible sur le site 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 des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) 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 administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, 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 de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications 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 sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, 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 l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

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 bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de 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 des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance 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 nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A 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 nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de 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 cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, 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 nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, 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 l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

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 pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, 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 des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution 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 nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, 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 des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 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 de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à 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 du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

Article 27

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

télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

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 31

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.

Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013

Paru au JORF du 2013-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et « gérants mandataires » (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 30 janvier 2012 (BO n° 2013-18) relatif à diverses modifications, audit accord collectif ;

- l'avenant n° 57 du 28 janvier 2013 (BO n° 2013-16) relatif à diverses modifications, audit accord collectif.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 15 octobre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant le régime national de la garantie frais de santé, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 14 du 12 décembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la formation professionnelle, 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 du 27 mars 2013 (BO n° 2013-19) 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 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 l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (trois annexes) ;

- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PEI à cinq ans pour l'application dudit accord-cadre ;

- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PERCO pour l'application dudit accord-cadre.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2012 (BO n° 2013-04) à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu 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 la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 13 du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-06) relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à 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 du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991 (n° 1624), les dispositions de l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant l'article 8.2 relatif à l'exercice du mandat syndical, 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 de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 26 du 27 juin 2012 (BO n° 2013-12) relatif aux modalités de remboursement de frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, 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 hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à la formation professionnelle, 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 nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2012 (BO n° 2013-07) modifiant l'article 14 portant sur la formation professionnelle, 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 nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 35 du 8 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif aux taux de cotisations et aux dépenses d'optique du régime de prévoyance « frais de santé », 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 de commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 102 du 15 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif à la modification du régime frais de santé, 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 des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2012 (BO n° 2013-12) à l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, 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 de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord du 20 février 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 18 du 4 mars 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la modification du plafond de la majoration d'ancienneté, à l'annexe du 10 décembre 2002 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 nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant du 28 novembre 2011 (BO n° 2012-05) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-11) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, 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 du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 février 2012 (BO n° n° 2012-25) relatif au financement du dialogue social, à ladite convention collective.

Article 19

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 pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif aux taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

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 la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO n° 2011-28) portant révision de la convention collective, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO n° 2012-50) relatif au droit syndical, à 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 fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif aux dispositions générales de l'article 5.2, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 7 février 2013 (BO n° 2013-14) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, 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 nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, à 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 des pompes funèbres du 1er mars 1974 (n° 759), tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de 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 des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2013-12) relatif à la reprise du personnel, 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 entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2012 (BO n° 2013-18) relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, à 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 des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971 (n° 637), devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 23 juin 2011 (BO n° 2011-37) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 16 octobre 2012 (BO n° 2013-09) relatif à la modification de l'article 49 bis « Indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 58 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la réécriture partielle de l'article 15 de l'annexe 3, à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif aux absences liées au mandat syndical, à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants 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 30

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 accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2013-08-04

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 16 mars 2011, relatif à la modification du titre 8 « Prévoyance », à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : « non remarié » et « survenant avant son 60e anniversaire, » figurant à l'article 3, en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel qu'interprété par la

jurisprudence de la Cour de cassation (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821) ;

- l'avenant n° 18 du 20 juin 2012, relatif à la modification du titre 8 « Prévoyance », à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : « survenant avant la liquidation de sa pension de vieillesse, » figurant à l'article 1er, en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

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.

Nota - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2011/24 et 2012/30, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 mars 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2014-03-27

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013 relatif à la modification d'articles, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail.

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° 2013/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014

Paru au JORF du 2014-04-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 9/2013, relatif au fonds d'aide au paritarisme, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/16), 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 des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 relatif au financement du paritarisme à l'accord du 3 octobre 2005, conclu le 3 juin 2013 (BOCC 2013/30) 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 de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 39, relatif au CQP de technicien boucher, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2014/2), 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 applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'accompagnement des entreprises et au développement de l'employabilité de leurs salariés en cas de difficultés économiques, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49) 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 de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de vie, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC 2014/4) 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 des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 48, relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/4), à 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 de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant portant rectification d'erreurs matérielles de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/42) 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 fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013/29) dans le cadre de 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 10 relatif aux réunions nationales, conclu le 21 juin 2011 (BOCC 2011/32) 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 entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux classifications, conclu le 16 janvier 2013 (BOCC 2013/15) 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 maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 53, portant modification de l'article 9.2 de la convention collective, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2013/34), 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 personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/1) dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 21, relatif à la révision des articles 15 ter et 15 quater de la convention collective, conclu le 23 juillet 2013 (BOCC 2013/36), 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 collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 14, relatif au contrat de professionnalisation, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à 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 de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5) 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 de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 juin 2013 (BOCC 2013/39) 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 nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de :

- l'accord sur le financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

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 18

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

Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 22 du 15 janvier 2014, 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 à 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° 2014/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014

Paru au JORF du 2014-10-24

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'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

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 laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à 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 applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de 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 des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

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 détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), 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 nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), 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 de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à 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 de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 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 des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

Article 17

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 et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à 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 de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), 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 national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

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 la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), 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 des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à 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 nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à 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 commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de 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 des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), 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 de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), 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 du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

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 28

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.

Fait le 6 octobre 2014.

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2014-11-28

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée de travail à temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3123-14-1, L. 3123-14-2, L. 3123-14-3, L. 3123-14-4 et L. 3123-17 du code du travail.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/28, disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014

Paru au JORF du 2015-01-10

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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), 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 de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), 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 laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), 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 des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), 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 de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à 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 détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à 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 de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), 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 nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), 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 de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), 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 des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), 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 distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à 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 de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), 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 des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), 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 nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), 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 des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à 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 personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

Article 19

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 du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

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'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), 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 l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), 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 nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à 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 départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), 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 de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de 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 du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

Article 27

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 du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

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 de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 29

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 30

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, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 février 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015

Paru au JORF du 2015-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord de prévoyance du 20/12/2000, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/34), 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 de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 42 relatif au changement de taux de cotisation promo jeunes, conclu le 11 septembre 2014 (BOCC 2014/46), 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 industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), 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 des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de trois CQP dans le domaine du management commercial, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/45), 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 de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 26 portant modification de l'article 4.4.1, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 27 portant modification des alinéas 2 et 8 de l'article 4.4.1, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/50).

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 entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 49 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 4 septembre 2014 (BOCC 2014/43), à 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 de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 1er octobre 2014 (BOCC 2014/48), dans le cadre de 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 unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'accord portant révision des dispositions de la CCNU relatives à la participation aux négociations collectives nationales et au défraiement des organisations syndicales représentatives, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/42), 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 95 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP Animateur de savate), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 94 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP Animateur de course d'orientation), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 93 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP technicien sportif de basket ball), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), 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 nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 04/11/2004 portant création de l'option « produits running/course à pied » du CQP technicien vendeur en produits sport, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/47), à ladite convention collective.

Article 12

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 13

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.

Fait le 26 février 2015.

Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2015-03-24

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification des articles 4.2.1, 4.4.2, 5.1.2 et 5.1.5, à la convention collective nationale susvisée.

Le point 5 de l'article 3 relatif à la modification de l'article 5.1.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3141-3 du code du travail qui prévoit l'acquisition de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

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° 2014/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2015-10-20

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 28 du 24 mars 2015, relatif à la modification des taux de contribution au titre de formation professionnelle continue et des règles de fonctionnement du compte personnel d'activité, à la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6323-11 du code du travail et de l'article R. 6323-2 du même code.

Le troisième tiret du dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

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° 2015/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015

Paru au JORF du 2015-12-08

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 sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/4), 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 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, conclu le 20 mai 2015 (BOCC 2015/37), dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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 ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de l'accord national relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 5 mars 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre desdites conventions collectives.

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 industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications, conclu le 1er juillet 2015 (BOCC 2015/34), 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 des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18), 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 de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'accord relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi, conclu le 25 juin 2015 (BOCC 2015/31), 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 du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 31 relatif aux critères de prise en charge de la professionnalisation, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/25), 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 des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25

janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 67 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/34), 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 nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 2, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/15), 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 de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux d'appel de cotisation des garanties décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance des salariés, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux taux de cotisation du régime des frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2015, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP assistant moniteur de tennis), conclu le 13 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 101 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP moniteur en sport adapté), conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/32), à 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 télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/27), 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 des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la formation professionnelle, conclu le 23 juin 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

Article 16

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 17

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 <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2015-12-17

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'accord du 22 septembre 2015 relatif au régime professionnel de santé (annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2016-05-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 31 du 12 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 à 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 3 mai 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° 2016/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2016-06-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 32 du 12 janvier 2016, modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à la convention collective nationale susvisée.

Le troisième tiret du dernier alinéa de l'article 1er portant modification de l'article 3 de l'avenant du 28 mars 2015 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

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 3 juin 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° 2016/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 mars 2017 portant extension d'un accord et d'un avenant et conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2017-03-15

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de :

- l'accord du 3 novembre 2015 relatif à la mise en œuvre du contrat de génération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification de la dénomination de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et 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 avenant et 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 3 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2015/51 et n° 2015/49, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement indépendant (n° 2691)

Paru au JORF du 2017-04-01

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 hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant, qui ne présente pas de données quantitatives et qualitatives, qui auraient été recueillies en amont de la négociation, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et en préparation de la négociation triennale, à la fois, un rapport de situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

L'article 10.3 est étendu sous réserve que l'article L. 2323-68 auquel il est fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2323-20 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

L'article 10.6 est sous réserve que l'article L. 2242-5 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2242-8 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

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 21 mars 2017.

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° 2015/51, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017

Paru au JORF du 2017-04-30

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 la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), 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 du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), 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 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), 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 des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national 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 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), 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 de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), 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 des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à 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 de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à 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 commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de 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 du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), 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 de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), 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 des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de 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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), 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 de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), 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 des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

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 l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), 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 la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

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 la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à 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 plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), 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 nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), 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 prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de 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 sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), 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 du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à 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 du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 27

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 du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

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 29

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

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).

Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).
Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).
Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).
Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).
Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).
Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).
Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).
Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).
Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).
Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).
Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).
Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).
Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).
Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).
Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.
Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.
Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).
Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).
Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).
Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).
Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).
Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).
Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).
Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).
Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).
Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).
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.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

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.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

Paru au JORF du 2019-06-04

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 hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

Les annexes 1-A et 1-B sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

- l'avenant n° 44 du 28 novembre 2018 relatif à la modification du champ de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.1.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 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 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/16 et 2019/6, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)

Paru au JORF du 2019-08-06

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 hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

Paru au JORF du 2019-08-28

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 hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 21 août 2019.

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° 2019/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

Paru au JORF du 2019-12-18

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 hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 8 novembre 2017 relatif aux personnels enseignants, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 43 du 17 décembre 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, à la convention collective nationale susvisée.

Le f de l'article 2.3.1 de la convention collective tel que modifié par le point 1 de l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Le quatrième alinéa du b de l'article 2.3.2 de la convention collective tel que modifié par le point 2 de l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le 2e tiret du 2° du d de l'article 2.3 de la convention collective tel que modifié par le point 2 de l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2232-6 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 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/49 et 2019/7, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)

Paru au JORF du 2020-01-10

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 hors contrat du 27 novembre 2007 devenue convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, les dispositions de l'avenant n° 41 du 7 mars 2018 relatif au financement du paritarisme, à la convention collective nationale susvisée.

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 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé (18 octobre 2013)

Date du texte : 2013-10-18

Publié au BOCC N° : 20130049

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 CFTC (SPELC) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (SPELC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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	
-------------	--

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 CFTD (SPELC) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (SPELC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 34 intégration champ IDCC 2101 + annexe (19 octobre 2016)

Date du texte : 2016-10-19

Publié au BOCC N° : 20160051

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Nationale de l'Enseignement Privé FNEP (FNEP)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFTD (FEP CFTD) Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés SNPEFP CGT (FEP CFTD) Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL CFTC) (FEP CFTD) Syndicat national de l'enseignement privé CFE-CGC SYNEP (FEP CFTD) Fédération Nationale de l'Enseignement de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC FP FO) (FEP CFTD)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 35 intégration CFA et UFA dans champ (19 octobre 2016)

Date du texte : 2016-10-19

Publié au BOCC N° : 20160051

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Nationale de l'Enseignement Privé FNEP (FNEP)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFTD (FEP CFTD) Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés SNPEFP CGT (FEP CFTD) Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL CFTC) (FEP CFTD) Syndicat national de l'enseignement privé CFE-CGC SYNEP (FEP CFTD) Fédération Nationale de l'Enseignement de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC FP FO) (FEP CFTD)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n°42 fusion interbranche (4 octobre 2018)

Date du texte : 2018-10-04

Publié au BOCC N° : 20180051

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Nationale de l'Enseignement Privé FNEP (FNEP)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFTD - FEP (FEP CFTD) Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés SNPEFP CGT (FEP CFTD) Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL CFTC) (FEP CFTD) Syndicat national de l'enseignement privé CFE-CGC SYNEP (FEP CFTD)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 44 champ d'application (28 novembre 2018)

Date du texte : 2018-11-28

Publié au BOCC N° : 20190006

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Nationale de l'Enseignement Privé FNEP (FNEP)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFTD - FEP (FEP CFTD) Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés SNPEFP CGT (FEP CFTD) Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL CFTC) (FEP CFTD)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant avis d'interprétation n°76 (7 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-07

Publié au BOCC N° : 20190008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Nationale de l'Enseignement Privé FNEP (FNEP)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFDT - FEP (FEP CFDT) Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés SNPEFP CGT (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL CFTC) (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement privé CFE-CGC SYNEP (FEP CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGCCP	Association de gestion des certificats de compétence pédagogique
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANEM	Association nationale des employeurs de la mutualité
ANI	Accord national interprofessionnel
APAHC	Association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé hors contrat
APE	Activité principale exercée
APEPI	Association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé indépendant
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASGNP	Accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire
BAPAAT	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCP	Certificat de compétences pédagogiques
CCPNIC	Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat de travail à durée indéterminée intermittent
CDNA	Commerces de détail non alimentaires
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
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
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNIC	Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
CPNN	Commission paritaire nationale de négociation
CPNP	Commission paritaire nationale de prévoyance
CPPNIC	Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DEUST	Diplôme d'études universitaire de sciences et techniques
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
DUP	Délégation unique du personnel
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EFP	Enseignement et formation privés
EPHC	Enseignement privé hors contrat
EPI	Equipements de protection individuelle
ETP	Employé en équivalent temps plein
FEP	Fédération française de l'enseignement privé
FESIC	Fédération d'Écoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres
FNCAUE	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
FNEC	La Fédération nationale de l'enseignement, de la culture
FNEP	Fédération nationale de l'enseignement privé
FNEPL	Fédération nationale de l'enseignement privé laïque
FNSCHLM	Fédération nationale des sociétés coopératives
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GEGF	Groupement des entrepreneurs de golf français
GFGA	Groupement français des golfs associatifs
GNP	Groupe national de prévoyance
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale

Sigle	Définition
IPA	Invalidité permanente et absolue
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NABM	Nomenclature des actes de biologie médicale
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OMEFP	Observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPHS	Organisations professionnelles de l'habitat social
OPNC	Observatoire paritaire de la négociation collective
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petite moyenne industrie
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
QCM	Questionnaire à choix multiples
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSI	Régime social des indépendants
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAECSSO	Syndicat national des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels
SNEPL	Syndicat national de l'enseignement privé laïque
SNPEFP	Syndicat national des personnels et enseignants de la formation privée
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNEP	Syndicat national de l'enseignement privé
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TC	Tranche C
UFA	Unité de formation en apprentissage
UNML	Union nationale des missions locales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Définition des garanties (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 8.2	35
	Définition des garanties (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 8.2	35
	Maladie ou accident du travail (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.2	22
Arrêt de travail, Maladie	Maladie ou accident du travail (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.2	22
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 1.1	1
Chômage partiel	Dispositions communes (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 4.1	11
	Durée du travail, jours fériés et congés du personnel administratif et de service (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 4.2	12
Congés annuels	Personnel d'encadrement pédagogique (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 4.3	13
	Congés payés (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.1	21
	Durée du travail, jours fériés et congés du personnel enseignant (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 4.4	14
	Durée du travail, jours fériés et congés du personnel administratif et de service (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 4.2	12
Congés exceptionnels	Autres congés (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.5	23
	Congés familiaux (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.3	23
	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.4	23
Démission	Démission (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 3.8	10
Frais de santé	Annexe (Accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé)		92
	Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé (Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022)	Article 5.1.1	113
	Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé (Accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé)	Article 4.1.1	86
	Tableau des garanties des couvertures complémentaires (Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022)	Article 13.2	119
Indemnités de licenciement	Licenciement (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 3.9	10
Maternité, Adoption	Annexe (Accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé)		92
	Congés familiaux (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.3	23
	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.4	23
	Tableau des garanties des couvertures complémentaires (Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022)	Article 13.2	119
Paternité	Congés familiaux (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 5.3	23
Période d'essai	Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles (Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles)	Article 2	52
	Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles (Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles)	Article 3	52
	Période d'essai (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 3.2	7
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Démission (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 3.8	10
	Licenciement (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 3.9	10
Salaires	Annexe (Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008)		136
	Annexe (Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008)		136
	Annexe (Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008)		136
	Annexe (Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010)		137
	Annexe (Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010)		137
	Annexe (Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010)		137
	Annexe I (Avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015)		142
	Annexes (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)		45
	Annexes (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)		45
	Annexes (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)		46
	Annexes (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)		46
	Annexes (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)		47
	Annexes (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)		48
	Annexes (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)		48
	Annexes (Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011)		138
	Annexes (Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011)		138
	Annexes (Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011)		139
	Annexes (Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014)		140
	Annexes (Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014)		140
	Annexes (Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014)		141

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Annexes (Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014)		140
	Annexes (Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017)		143
	Annexes (Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017)		143
	Annexes (Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017)		144
	Annexes (Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017)		144
	Annexes (Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018)		125
	Annexes (Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018)		125
	Annexes (Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018)		125
	Annexes (Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018)		125
	Annexes (Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019)		130
	Annexes (Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019)		130
	Annexes (Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019)		130
	Annexes (Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019)		130
	Annexes (Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019)		130
	Avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires (Avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires)	Article 1er	144
	Avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012 (Avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012)	Article 1er	139
	Définition des salaires minima annuels bruts (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 7.1	31
Définition du salaire effectif (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 7.2	32	
Visite médicale	Embauche (Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007)	Article 3.1	7

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2007-11-27	Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007	1
2008-02-04	Adhésion par lettre du 4 février 2008 de la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière à la convention collective nationale	50
2008-09-15	Adhésion par lettre du 15 septembre 2008 du SYNEP CFE-CGC à la convention	50
	Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008	136
2008-10-15	Avenant n° 2 du 15 octobre 2008 relatif à la clause de migration (prévoyance)	50
	Avenant n° 3 du 15 octobre 2008 portant modification d'articles de la convention collective	50
2009-03-24	Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles	51
2009-06-09	Avenant n° 6 du 9 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	52
2009-12-09	Avenant n° 6 du 9 décembre 2009 portant modification du titre VIII relatif à la prévoyance	53
2009-12-10	Avenant n° 7 du 10 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	55
2010-04-13	Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010	137
2010-04-29	Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-1
2010-07-28	Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-1
2010-09-04	Arrêté du 26 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-1
2010-12-14	Avenant n° 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité	57
2011-03-16	Avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance	57
2011-05-09	Adhésion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP à la convention	59
2011-06-15	Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011	138
2011-11-05	Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-1
2011-12-07	Avenant n° 12 du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle	59
2012-01-19	Avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle	60
2012-04-11	Avenant n° 14 du 11 avril 2012 à la convention et à l'annexe II-A	61
2012-05-10	Avenant n° 17 du 10 mai 2012 relatif à la formation professionnelle	61
2012-06-20	Avenant n° 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance	62
2012-06-27	Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012	JO-2
2012-10-16	Avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012	139
2012-12-26	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-3
2012-12-29	Arrêté du 26 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-3
2013-02-13	Avenant n° 20 du 13 février 2013 relatif à la prévoyance	62
2013-05-04	Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013	JO-4
2013-06-19	Avenant n° 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention	63
2013-07-11	Avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'articles de la convention	71
2013-07-27	Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013	JO-6
2013-08-04	Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-8
2013-10-18	Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé (18 octobre 2013)	NV-1
2014-01-15	Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014	139
	Avenant n° 23 du 15 janvier 2014 relatif à la prévoyance	71
2014-03-27	Arrêté du 18 mars 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-9
2014-04-17	Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014	JO-9
	Accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel	72
	Avenant n° 24 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant »	77
2014-06-23	Avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification d'articles de la convention	78
	Avenant n° 26 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective	80
	Avenant n° 27 du 23 juin 2014 relatif à la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective	80
2014-06-27	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-11
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-11
	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
2014-11-28	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-14
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-14
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-14
2015-03-10	Avenant n° 1 révision de l'article 10 (10 mars 2015)	NV-1
2015-03-11	Arrêté du 26 février 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015	JO-16
2015-03-24	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-17
	Avenant n° 28 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	81
2015-06-25	Accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi	82
2015-09-22	Accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	84

Date	Texte	Page
2015-10-20	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-18
2015-11-03	Accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération	94
2015-11-24	Avenant n° 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification du nom de la convention	99
	Avenant n° 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	100
2015-12-08	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015	JO-18
2015-12-17	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-19
2016-01-12	Accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	103
	Avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	141
	Avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation	104
2016-02-16	Avenant n° 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération	105
2016-05-11	Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-19
2016-06-11	Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-20
2016-06-29	Avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	106
2016-10-19	Accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et de l'enseignement privé à distance	107
	Avenant n° 34 intégration champ IDCC 2101 + annexe (19 octobre 2016)	NV-2
	Avenant n° 35 intégration CFA et UFA dans champ (19 octobre 2016)	NV-2
2016-12-07	Avenant n° 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle	109
2017-01-11	Avenant n° 1 du 11 janvier 2017 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires	110
2017-03-15	Arrêté du 3 mars 2017 portant extension d'un accord et d'un avenant et conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-20
2017-04-01	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement indépendant (n° 2691)	JO-20
2017-04-05	Avenant n° 1 du 5 avril 2017 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	111
	Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017	143
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-21
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-21
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-24
2017-07-04	Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022	111
2017-11-08	Avenant n° 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants	123
2018-02-05	Avenant n° 2 du 5 février 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	124
2018-03-07	Avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires	144
	Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018	124
	Avenant n° 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme	126
2018-10-04	Avenant n°42 fusion interbranche (4 octobre 2018)	NV-2
2018-11-28	Avenant n° 44 champ d'application (28 novembre 2018)	NV-2
2018-12-07	Avenant avis d'interprétation n°76 (7 décembre 2018)	NV-3
2018-12-17	Avenant n° 43 du 17 décembre 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)	126
2019-02-06	Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019	129
2019-02-25	Avenant n° 3 du 25 février 2019 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	130
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-3
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)	JO-24
2019-08-06	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691)	JO-25
2019-08-28	Arrêté du 21 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)	JO-25
2019-12-18	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)	JO-25
	Avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle	131
2020-01-10	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (n° 2691)	JO-26
2020-03-13	Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	132

Index alphabétique

A

Abrogation de l'article 8.7 de la convention collective 126

Acces a la formation 96

Accord collectif et gestion taxe apprentissage / OPCA PL (19 novembre 2014) NV-1

Accord du 12 janvier 2016 relatif a la creation d'une categorie temporaire de cadres 103

Accord du 13 mars 2020 relatif a la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 132

Accord du 19 octobre 2016 relatif a la fusion des branches professionnelles de l'enseignement prive independant (ou hors contrat) et de l'enseignement prive a distance 107

Accord du 22 septembre 2015 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante 84

Accord du 23 juin 2014 relatif a l'organisation de la duree du travail a temps partiel 72

Accord du 25 juin 2015 relatif a la constitution de l'observatoire des metiers de l'emploi 82

Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-3

Accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de generation 94

Accord du 4 juillet 2017 relatif au regime professionnel de sante 2018-2022 112

Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement prive (18 octobre 2013) NV-1

Actes de prevention du regime professionnel de sante 87, 114

Adhesion 50

Adhesion par lettre du 15 septembre 2008 du SYNEP CFE-CGC a la convention 50

Adhesion par lettre du 4 fevrier 2008 de la federation nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvriere a la convention collective nationale 50

Adhesion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP a la convention 59

Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes 95

Ajout d'un article 3.5 denomme « Mise en œuvre de la faculte a demander le benefice du versement sante » a l'accord du 22 septembre 2015 107

Amelioration des conditions de travail et prevention des situations de penibilite 56

Amenagement des fins de carriere et de la transition entre activite et retraite 56

Anciennete 73

Annexe 92, 133, 134, 136, 137, 142

Annexe I 141

Annexe II B 69

Annexe II C 70

Annexes 45, 125, 130, 138, 140, 143

Anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles 55

Application 99

Application du regime professionnel de sante 91

Application du regime professionnel obligatoire de sante 118

Articulation du present accord avec la convention collective nationale de branche 77

Assiette de calcul des cotisations 89, 116

Autres modifications prises en consequence de l'article 1er 129

Autres ressources 83

Avenant a la convention et a l'annexe II-A 61

Avenant annexe 1 a l'avenant n°3 OPCA PL (19 novembre 2014) NV-1

Avenant avis d'interpretation n°76 (7 decembre 2018) NV-3

Avenant du 11 juillet 2013 portant modification d'articles de la convention 71

Avenant n° 1 du 11 janvier 2017 a l'annexe « Enseignement a distance » relatif a la negociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires 110

Avenant n° 1 du 29 juin 2016 a l'accord du 22 septembre 2015 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante 106

Avenant n° 1 du 5 avril 2017 a l'accord du 12 janvier 2016 relatif a la creation d'une categorie temporaire de cadres 111

Avenant n° 1 revision de l'article 10 (10 mars 2015) NV-1

Avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif a la prevoyance 57

Avenant n° 12 du 7 decembre 2011 relatif a la formation professionnelle 59

Avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif a la formation professionnelle 60

Avenant n° 14 du 11 avril 2012 a la convention et a l'annexe II-A 61

Avenant n° 17 du 10 mai 2012 relatif a la formation professionnelle 61

Avenant n° 18 du 20 juin 2012 relatif a la prevoyance 62

Avenant n° 2 du 15 octobre 2008 relatif a la clause de migration (prevoyance) 50

Avenant n° 2 du 5 fevrier 2018 a l'accord du 12 janvier 2016 relatif a la creation d'une categorie temporaire de cadres 124

Avenant n° 2 du 7 mars 2018 a l'annexe « Enseignement a distance » relatif a la negociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires 144

Avenant n° 20 du 13 fevrier 2013 relatif a la prevoyance 62

Avenant n° 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention 63

Avenant n° 23 du 15 janvier 2014 relatif a la prevoyance 71

Avenant n° 24 du 23 juin 2014 relatif a la modification de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » 77

Avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif a la modification d'articles de la convention 78

Avenant n° 26 du 23 juin 2014 relatif a la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective 80

Avenant n° 27 du 23 juin 2014 relatif a la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective 80

Avenant n° 28 du 24 mars 2015 relatif a la formation professionnelle 81

Avenant n° 29 du 24 novembre 2015 relatif a la modification du nom de la convention 99

Avenant n° 3 a l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL (19 novembre 2014) NV-1

Avenant n° 3 du 15 octobre 2008 portant modification d'articles de la convention collective 50

Avenant n° 3 du 25 fevrier 2019 a l'accord du 12 janvier 2016 relatif a la creation d'une categorie temporaire de cadre 130

Avenant n° 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 100

Avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif a la negociation annuelle obligatoire 2015 141

Avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les regles de fonctionnement du compte personnel de formation 104

Avenant n° 33 du 16 fevrier 2016 a l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de generation 105

Avenant n° 34 integration champ IDCC 2101 + annexe (19 octobre 2016) NV-2

Avenant n° 35 integration CFA et UFA dans champ (19 octobre 2016) NV-2

Avenant n° 36 du 7 decembre 2016 relatif a la formation professionnelle 109

Avenant n° 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants 123

Avenant n° 38 du 5 avril 2017 relatif a la negociation annuelle obligatoire 2017 143

Avenant n° 4 du 24 mars 2009 portant modifications d'articles 51

Avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif a la negociation annuelle obligatoire 2018 125

Avenant n° 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme 126

Avenant n° 43 du 17 decembre 2018 portant creation d'une commission paritaire permanente de negociation, d'interpretation et de conciliation (CPPNIC) 126

Avenant n° 44 champ d'application (28 novembre 2018) NV-2
Avenant n° 45 du 6 février 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019 129
Avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et à la contribution supplémentaire conventionnelle 131
Avenant n° 6 du 9 décembre 2009 portant modification du titre VIII relatif à la prévoyance 53
Avenant n° 6 du 9 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 52
Avenant n° 7 du 10 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors 55
Avenant n° 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité 57
Avenant n°42 fusion interbranche (4 octobre 2018) NV-2
Avenant « Salaires » n° 1 du 15 octobre 2008 136
Avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011 138
Avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012 139
Avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014 139
Avenant « Salaires » n° 8 du 13 avril 2010 137

B

Base A (Régime obligatoire de l'entreprise. - Base A) 118
Beneficiaires à titre obligatoire 85, 112
Beneficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation, versement santé 112
Beneficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé, dispenses d'affiliation, cas particuliers et versement santé 85
Beneficiaires de ce maintien 88, 115

C

Cadre général de l'accord 55
Cadre juridique de la convention 1
Calendrier indicatif de négociation 108
Caractère impératif de l'avenant 110, 132
Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2016 89
Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2018 117
Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1er janvier 2016 89
Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé 88, 116
Cas particulier des métiers propres à l'enseignement privé à distance 108
Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit 85, 113
Catégorie temporaire de cadre 130
Catégorie temporaire de cadres 124
Champ d'application 72, 84, 99, 132
Champ d'application de la convention fusionnée 108
Classifications professionnelles 24
Clause de migration (Prévoyance) 50
Commission paritaire de surveillance 90
Commission paritaire nationale de prévoyance 118
Compte personnel de formation 82, 104, 110
Comptes de résultats et rapport annuel 91, 118
Concretisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise 97
Conditions de ce maintien 88, 115
Conditions de la fusion des branches 108
Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail 88, 116
Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés 21
Constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi 82
Contrat de génération 94, 105
Contrat de travail 7
Contrat de travail
- cas général 73
Contribution conventionnelle de formation 109
Contribution supplémentaire conventionnelle de formation 131
Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007 1
Convention collective nationale du 27 novembre 2007 1
Cotisations 88, 116
Cotisations d'assurance vieillesse 77
Couvertures complémentaires employeur 119
Couvertures complémentaires facultatives 92, 119
Couvertures complémentaires salariales 119
Création d'un article 2.4 dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant 129
Création d'une annexe à la convention EPI (ou HC) 109
Création d'une catégorie temporaire de cadres 103, 111
Création d'une CPPNIC 126
Cumul d'emplois 77

D

Date d'entrée en vigueur 77
Définition des couvertures complémentaires 119
Définition du temps de travail du personnel enseignant 123
Définition du temps partiel 72
Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé 90, 117
Demande d'extension 106
Dénomination et forme juridique 83
Dénonciation 84
Dénonciation (Date d'effet. - Révision. - Dénonciation) 33
Dépot 59, 61, 62, 78, 104, 106, 107, 109, 110, 124, 126, 129, 132, 133
Désignation d'un salaire référent 97
Désignation de l'OPCA 109
Désignation de l'OPCO 131

Designation de l'OPCO et contribution supplementaire conventionnelle 131
Determination de la conformite d'une couverture anterieure 89, 117
Developpement des competences et des qualifications et acces a la formation 56
Diagnostic quantitatif et qualitatif prealable a l'accord du secteur 94
Dispenses admises pour les beneficiaires a titre obligatoire 85, 112
Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'experience 98
Dispositions concernant le suivi 99
Dispositions diverses 45
Duree 77, 92
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 81, 104
Duree de l'engagement et suivi de l'accord 57
Duree et conditions de reexamen de la mutualisation professionnelle 91, 118
Duree et date d'effet 84
Duree et date d'entree en vigueur 109
Duree et entree en vigueur 107
Duree et organisation du temps de travail 11
Duree. - Effet 99
Duree. - Entree en vigueur 100, 106, 110, 124, 126, 129
Duree.?Entree en vigueur 132

E

Effet (Modalites de publicite. - Effet) 99
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 42, 52
Emploi des seniors 55
En ce qui concerne les missions de l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 83
Enseignement pre-elementaire et primaire 123
Enseignement secondaire general et enseignement technique secondaire 123
Entree en vigueur 78, 80, 81, 92, 133
Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 99, 105, 109, 123, 126
Entree en vigueur et duree de l'accord 123
Entree en vigueur. - Duree 82, 104
Entretien de suivi 97
Et modification article 5.3.3 129
Evolution professionnelle (Promotion. - Evolution professionnelle) 42
Exclusion 124
Extension 78, 100, 104, 107, 109, 110, 124, 126, 129, 132, 133, 139, 140
Extension (Depot. - Extension) 91, 118

F

Favoriser un acces a l'emploi intergenerationnel 94
FNEP 59
Fonds de solidarite 91
Fonds de solidarite de branche 119
Formalites de depot 77
Formation professionnelle 38, 81, 109
Fusion des branches professionnelles de l'enseignement prive independant (ou hors contrat) et de l'enseignement prive a distance 107

G

Garantie assistance sante du regime professionnel de sante 87, 115
Garantie frais de sante du regime professionnel de sante 86
Garantie obligatoire frais de sante du regime professionnel de sante 113
Garanties du regime professionnel de sante 86
Garanties obligatoires du regime professionnel de sante 113
Gestion de l'OMEEP 83

H

Harmonisation de la convention fusionnee 108
Heures complementaires
- cas general 76
Hierarchie des normes et accords d'entreprise 85, 112

I

Information et consultation des representants du personnel 77
Instauration d'un regime professionnel de sante 84, 106

L

Limites et exclusions de garanties 86, 114
Liste des prestations de la garantie obligatoire sante du regime professionnel de sante 113
Liste des prestations de la garantie sante du regime professionnel de sante 86

M

Maintien des garanties du regime professionnel de sante aux anciens salaries non beneficiaires de la portabilite ou aux ayants droit 88
Maintien des garanties du regime professionnel de sante aux anciens salaries non beneficiaires de la portabilite ou ayants droit (loi Evin) 115
Maintien des garanties du regime professionnel de sante dans le cadre de la portabilite 87
Maintien des garanties du regime professionnel de sante dans le cadre de la portabilite (au titre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative a la securisation de l'emploi) 115
Maintien et conditions de suspension des garanties du regime professionnel de sante 87, 115
Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs 96
Mesures d'accompagnement visant le salarie referent 97
Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable 95

Mesures specifiques pour les salaries ages 98
Mise a jour de l'article 2.3.7 de la convention collective 126
Mise en œuvre de la faculte a demander le benefice du versement sante 85
Mise en œuvre de la faculte a demander le benefice du versement sante (conforme a l'avenant n° 1 du 29 juin 2016 a l'accord du 22 septembre 2015 etendu par arrete du 28 avril 2017) 113
Modalites de mise en œuvre des dispenses 85, 113
Modalites de publicite. - Effet 99
Modification d'articles de la convention 63, 71, 78
Modification d'articles de la convention collective 50
Modification de l'article 2.3 de la convention collective de l'enseignement prive independant 127
Modification de l'article 3 de l'accord du 22 septembre 2015 107
Modification de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » 77
Modification de la repartition de la duree du travail 76
Modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective 80
Modification du corps de la convention EPI (ou HC) 109
Modification du nom de la convention 99
Modification du titre VIII relatif a la prevoyance 53
Modification du titre X relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 100
Modifications d'articles 51
Modifications de l'annexe « Dispositions transitoires pour les etablissements privs d'enseignement a distance » 110
Modifications du champ de la convention EPI (ou HC) 109
Modifications du financement du paritarisme 126
Mutualisation professionnelle 91, 118

N

Negociation annuelle obligatoire 2015 141
Negociation annuelle obligatoire 2017 143
Negociation annuelle obligatoire 2017 et salaires 110
Negociation annuelle obligatoire 2018 125
Negociation annuelle obligatoire 2018 et salaires 144
Notification. - Depot. - Extension 92, 123

O

Objectifs et indicateurs chiffres relatifs au secteur 95
Objet de l'accord de fusion des branches 108
Objet et champ d'application 84, 112
Objet et missions de l'OMEEP 83
Obligation conventionnelle de contribution a la formation professionnelle des salaries 82
Obligations legales de contribution a la formation professionnelle des salaries 81
Observation de l'emploi, des metiers et des qualifications 83
Observation du dialogue social 83
Organisation de la duree du travail a temps partiel 72
Organisme recommande pour la mutualisation professionnelle 91
Organismes recommandes pour la mutualisation professionnelle 118

P

Parcours d'integration 96
Partie I Regime professionnel de sante 85
Partie I Regime professionnel obligatoire de sante 112
Partie II Organisme recommande 91
Partie II Organismes recommandes 118
Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel 72
Periode d'essai 73
Personnels enseignants (modification convention) 123
Perspectives de developpement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalites d'accueil des alternants et des stagiaires 96
Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus ages 97
Portee de l'accord 82
Portee de l'avenant 104
Preambule 53, 55, 72, 84, 94, 107, 112, 126, 131, 132, 141
Prevoyance 33, 57, 62, 71
Priorite legale ou conventionnelle d'acces a un emploi a temps plein ou a temps partiel 73

Q

Qualite de signataire de la convention annexee 108

R

Reajustement du contrat en cas d'augmentation reguliere du temps de travail 76
Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 132
Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A 132
Recrutement des salaries ages dans l'entreprise 55
Regime obligatoire de l'entreprise en option D 122
Regime obligatoire de l'entreprise. - Base A 121
Regime obligatoire de l'entreprise. - option B 121
Regime obligatoire de l'entreprise. - option C 122
Regime professionnel de sante 2018-2022 112
Regles de fonctionnement du compte personnel de formation 104
Regles relatives a l'application du regime professionnel de sante en fonction de la situation de l'entreprise 116
Regles relatives a l'instauration du regime professionnel de sante en fonction de la situation de l'entreprise 89
Relations collectives 2
Remuneration du travail 31

Remuneration et decompte des heures d'activite 57
Renumerotation de l'actuel titre X et de ses articles 52
Ressources 83
Reunions 91
Revision 84
Revision. - Denonciation (Date d'effet. - Revision. - Denonciation) 33
Role de l'observatoire 98
Role de la commission paritaire de surveillance 90
Role de la commission paritaire nationale de prevoyance pour le regime professionnel de sante 118

S

Salaires 136, 137, 139
Specificites du secteur de l'enseignement prive 94
Suivi de la mise en œuvre 98
Suivi de la mise en œuvre des engagements 98
Suivi des populations concernees 98
Suivis realises par l'observatoire des metiers et de l'emploi de l'enseignement prive (OMEEP) 98
Suspension des garanties du regime professionnel de sante 88, 116

T

Tableau des garanties des couvertures complementaires 119
Tableaux des cotisations des couvertures complementaires 120
Taux de cotisation du regime professionnel de sante 88
Taux de cotisation du regime professionnel obligatoire de sante 116
Temps de travail des salaries a temps partiel pour le personnel administratif et de service 73
Temps de travail des salaries a temps partiel pour le personnel d'encadrement pedagogique 74
Temps de travail des salaries a temps partiel pour le personnel enseignant 74
Temps partiel module 77
Temps partiel pluri-hebdomadaire sur au plus l'annee pour les enseignants 75
Texte de base 1
Titre Ier
- Cadre juridique de la convention 1
Titre Ier Favoriser un acces a l'emploi intergenerationnel 94
Titre II
- Relations collectives 2
Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes 95
Titre III
- Contrat de travail 7
Titre III Œuvrer en faveur d'une solidarite professionnelle intergenerationnelle 97
Titre IV
- Duree et organisation du temps de travail 11
Titre IV Suivis realises par l'observatoire des metiers et de l'emploi de l'enseignement prive (OMEEP) 98
Titre IX
- Formation professionnelle 38
Titre V
- Conges payes, conges de maladie et de maternite, autres conges 21
Titre V Application 99
Titre VI
- Classifications professionnelles 24
Titre VII
- Remuneration du travail 31
Titre VIII
- Prevoyance 33
Titre X
- Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 42
Titre XI
- Dispositions diverses 45
Transmission des savoirs et des competences 97
Transmission des savoirs et des competences et developpement du tutorat 56

Œ

Œuvrer en faveur d'une solidarite professionnelle intergenerationnelle 97

«

« Annexe II A 68

