

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE  
L'ENSEIGNEMENT PRIVE HORS CONTRAT  
DU 23 juin 2014  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE  
L'ENSEIGNEMENT PRIVE HORS CONTRAT  
Accord collectif  
sur l'organisation de la durée de travail à temps partiel**

**Entre, d'une part :**

- la Fédération nationale de l'enseignement privé (F.N.E.P.)

**Et, d'autre part :**

- Le S.N.E.P.L.-C.F.T.C. (Syndicat national de l'enseignement privé laïque-CFTC),  
- Le S.N.P.E.F.P.- C.G.T. (Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés - CGT),  
- La F.E.P. - C.F.D.T. (Fédération de la formation et l'enseignement privés - CFDT),  
- Le SYNEP / CFE-CGC (Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC),  
- La F.N.E.C.- FP – FO (Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle - FO).

**Préambule**

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 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.

### **Article 1 - Champ d'application**

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.

### **Article 2 - Définition du temps partiel**

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, 1534 heures de travail effectif pour le personnel enseignant et 1569 heures de travail effectif pour les autres catégories de personnel (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique).

### **Article 3 - Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel**

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.

#### **Article 4 - Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel**

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 5 par an\* 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.

\* L'année au sens du présent article s'entend du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise ayant déterminé une période de référence différente.

#### **Article 5 - Contrat de travail : cas général**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel (hors répartition plurihebdomadaire du temps travail) doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la CCN.

#### **Article 6 - Période d'essai**

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.

#### **Article 7 - Ancienneté**

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.

## **Article 8 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel administratif et de service**

### **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 :

jusques à 3 heures de travail hebdomadaires	une seule demi-journée dans la semaine
jusques à 6 heures de travail hebdomadaires	au plus 2 demi-journées dans la semaine
jusques à 9 heures de travail hebdomadaires	au plus 3 demi-journées dans la semaine
jusques à 12 heures de travail hebdomadaires	au plus 4 demi-journées dans la semaine
jusques à 15 heures de travail hebdomadaires	au plus 5 demi-journées dans la semaine
jusques à 21 heures de travail hebdomadaires	au plus 6 demi-journées dans la semaine
jusques 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, 4<sup>ème</sup> paragraphe de la CCN (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, 4<sup>ème</sup> paragraphe de la CCN, 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 tranches 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 5 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 deux heures, sauf si le salarié souhaite une organisation différente acceptée par l'employeur et faisant l'objet d'un avenant.

## **Article 9 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel d'encadrement pédagogique.**

### **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 :

jusques à 3 heures de travail hebdomadaires	une seule demi-journée dans la semaine
jusques à 6 heures de travail hebdomadaires	au plus 2 demi-journées dans la semaine
jusques à 9 heures de travail hebdomadaires	au plus 3 demi-journées dans la semaine
jusques à 12 heures de travail hebdomadaires	au plus 4 demi-journées dans la semaine
jusques à 15 heures de travail hebdomadaires	au plus 5 demi-journées dans la semaine
jusques à 21 heures de travail hebdomadaires	au plus 6 demi-journées dans la semaine
jusques 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 CCN.

### **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.

## **Article 10 - Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel enseignant**

### **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 Ecoles, 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.

## 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 CCN, 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\* : 20 heures de cours annuelles ;
- enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un semestre\* : 40 heures de cours annuelles ;
- enseignants dont les cours sont planifiés sur une période supérieure au semestre\* : 60 heures de cours annuelles.

\*Il s'agit des trimestres ou semestres scolaires ou universitaires et non calendaires.

2° Sur la base de la durée effective de travail correspondante (incluant notamment les activités induites) :

Volume d'heures de cours annuel minimal avec application des coefficients d'activités<sup>(1)</sup> pour la détermination du volume horaire annuel de travail effectif :

NIVEAU D'INTERVENTION et Coefficient applicable <sup>(1)</sup> / 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

<sup>(1)</sup> 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 CCN 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 :



<b>Semaines où des heures de cours de l'enseignant sont planifiées</b>	<b>Modalités du regroupement</b>
jusques à 2 heures de cours	regroupement des heures de cours sur une seule demi-journée dans la semaine
jusques à 4 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 2 demi-journées dans la semaine
jusques à 7 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 3 demi-journées dans la semaine
jusques à 10 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 4 demi-journées dans la semaine
jusques à 12 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 5 demi-journées dans la semaine
jusques à 15 heures de cours	regroupement des heures de cours sur au plus 6 demi-journées dans la semaine
jusques 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 six heures maximum ou deux coupures de trois heures maximum chacune peut être autorisée 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 CCN. 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.

## **Article 11 - Temps partiel plurihebdomadaire sur au plus l'année pour les enseignants**

Conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail, l'accord de branche en matière de temps partiel plurihebdomadaire s'applique à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Tous les enseignants à temps partiel peuvent bénéficier d'une répartition plurihebdomadaire 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 plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail. Les employeurs devront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion d'un 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 plurihebdomadaire 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 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de chaque année.

La répartition de la durée plurihebdomadaire 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 d'un mois en cas de programmation annuelle, quinze jours pour une programmation semestrielle et sept 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 plurihebdomadaire**

Les heures complémentaires pouvant être effectuées sont limitées au 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 du tiers de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Par dérogation au décompte plurihebdomadaire 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 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 trois 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 celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. 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 plurihebdomadaire**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel plurihebdomadaire doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la CCN.

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 plurihebdomadaire 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 plurihebdomadaire du temps de travail.

#### **Article 12 - Réajustement du contrat en cas d'augmentation régulière du temps de travail**

Conformément à l'article L. 3123-15 du Code du travail, lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze 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 deux 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 sept 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.

#### **Article 13 - Heures complémentaires : cas général**

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'au tiers 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 du tiers 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 trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

#### **Article 14 - Modification de la répartition de la durée du travail**

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 du 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 du 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.

#### **Article 15 - Cumul d'emplois**

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 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'emploi, 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 un délai bref. 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.

### **Article 16 – Temps partiel modulé**

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.

### **Article 17 – Information et consultation des représentants du personnel**

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.

### **Article 18 – Cotisations d'assurance vieillesse**

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.

### **Article 19 – Articulation du présent accord avec la convention collective nationale de branche**

Dans son champ d'application tel que défini par l'article 1 du présent accord, les dispositions de ce dernier prévalent sur celles éventuellement contraires de la Convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat.

### **Article 20 - Date d'entrée en vigueur**

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.

### **Article 21 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 22 - Formalités de dépôt**

Au terme du délai d'opposition de quinze 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.

**Fait à Paris, le 23 juin 2014**

ORGANISATION D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES SALARIES
La F.N.E.P. (Fédération nationale de l'enseignement privé) représentée par Monsieur P. ROUX Président	Le S.N.E.P.L.-C.F.T.C. (Syndicat national de l'enseignement privé laïque - CFTC) représenté par Madame H. DESCLEE
	Le S.N.P.E.F.P.- C.G.T. (Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés - CGT) représenté par Mme P. L'ECOLIER
	La F.E.P. - C.F.D.T. (Fédération de la formation et l'enseignement privés - CFDT) représentée par Mme C. BAUGER
	Le SYNEP / CFE-CGC (Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC) représenté par Madame E. CIMA
	La F.N.E.C.- FP – FO (Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle - FO), représentée par Madame S. BOLEA