

**AVENANT N°68 DU 8 JUILLET 2025
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT
IDCC 2691**

Entre les soussignés :

La FNEP

ET

La FEP – CFDT

Le SNEPL – CFTC

Le SNPEFP – CGT

Le SYNEP CFE-CGC

Preamble

Le droit du travail a fait l'objet d'une recodification et de plusieurs réformes depuis la signature du texte originel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, le 27 novembre 2007.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative ont fait le constat du caractère obsolète de certaines dispositions. Dès lors, il a été décidé d'un toilettage de la convention collective en intégrant notamment :

- des avis d'interprétation pour leur donner force obligatoire ;
- l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Cette actualisation se fera bien évidemment par étapes, s'agissant d'un travail d'ampleur. Les avantages conventionnels antérieurs seront conservés et les dispositions obsolètes seront supprimées.

Le présent avenant a pour but de mettre à jour les dispositions du titre III de la convention collective, cadre juridique de la convention.

Le présent avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés car le dernier rapport de branche mentionne que 91% des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés.

Article 1

L'article 3.1 reste inchangé.

L'article 3.2 prend l'intitulé « Egalité d'accès à l'emploi et égalité de traitement », se substitue à l'actuel article 3.2 et prend la rédaction suivante :

« 3.2.1. Principe général

Toute discrimination, notamment en fonction du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, est interdite (conformément aux dispositions légales et réglementaires). Par ailleurs, la règle plus générale en matière d'égalité salariale « à travail égal, salaire égal » doit être respectée.

3.2.2. Engagement à la négociation

Afin de veiller à la mise en œuvre 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 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.

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 (conformément aux dispositions légales et réglementaires), et notamment pour les salariés à temps partiel et pluri-employeurs.

Sont à négocier 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.

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

Les dispositions prévues par le code du travail en la matière s'appliquent, notamment :

- le rattrapage salarial après les congés de maternité ou d'adoption : conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés de retour de leur congé de maternité ou d'adoption voient leurs rémunérations majorées des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ont la garantie de bénéficier

des mêmes augmentations salariales que celles accordées à leurs collègues durant leur absence (conformément aux dispositions légales et réglementaires) ;

- 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 Compte personnel de formation : la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation ainsi que les périodes de congé ouvrant droit conventionnellement à congés payés (article 5.1. de la convention collective) sont prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte personnel de formation ;
- 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.

3.2.3. 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.

3.2.4. Emploi des personnes en situation de handicap

Les dispositions relatives aux personnes en situation de handicap sont traitées au Titre XI. »

Article 2

L'article 3.3 prend l'intitulé « Période d'essai », se substitue à l'actuel article 3.3 et prend la rédaction suivante :

« La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

3. 3.1. Durée de la période d'essai

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

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

3.3.1.1. Contrat à durée déterminée (CDD)

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

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

3.3.1.2. Contrat à durée indéterminée (CDI et CDI)

Pour tous les types de contrats à durée indéterminée les périodes d'essai ont les durées de présence effective, ci-dessous :

Durée maximale de la période d'essai initiale			
	Filière		
Catégorie professionnelle	Personnel administratif et de service	Personnel d'encadrement pédagogique	Personnel enseignant
Employé	2 mois	2 mois	
Technicien	3 mois	3 mois	3 mois
Cadre	4 mois	4 mois	4 mois

Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre, durant la période initiale, pour renouveler cette période d'essai pour une durée maximale au plus égale à la période initiale contractuelle.

Article 3.3.2. Délai de prévenance pendant la période d'essai

En cas de rupture de la période d'essai, un délai de prévenance doit être observé. Ce délai de prévenance réciproque est déterminé en fonction de la durée de présence du salarié et s'établit comme suit.

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	RUPTURE À L'INITIATIVE de l'employeur	RUPTURE À L'INITIATIVE du salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois (sans objet pour les CDD)	2 semaines	48 heures
Après 3 mois (sans objet pour les CDD)	1 mois	48 heures

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

Article 3

L'article 3.4 prend l'intitulé « Nature, forme et conclusion des contrats de travail », se substitue à l'ancien article 3.4 et prend la rédaction suivante :

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

3. 4.1. Forme des contrats de travail

Tout contrat de travail est écrit, un exemplaire est remis au salarié, un autre conservé par l'employeur. Selon l'article L1221-3 du code du travail le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance de ces dispositions.

Tout contrat ou tout document équivalent remis au salarié doit faire référence à la présente convention et indiquer :

1. La nature du contrat et les obligations particulières selon les types de contrat ;
2. L'emploi, la filière de métiers, la catégorie professionnelle, le niveau et l'échelon ;
3. Pour l'enseignant, la (les) discipline(s) enseignée(s),
4. La date d'entrée en fonctions ;
5. L'obligation de production de l'extrait n° 3 du casier judiciaire ;
6. La durée totale du travail et, dans le cas d'un enseignant, la répartition entre ses différentes activités ;
7. L'organisation du travail applicable au salarié sauf pour les correcteurs à domicile des entreprises de l'enseignement privé à distance ;
8. Les horaires de travail pour chaque journée travaillée en cas de travail à temps partiel ainsi que les dispositions particulières prévues par le présent Titre ;
9. Le lieu de travail ;
10. 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 et, pour les correcteurs de l'enseignement privé à distance, le barème de rémunération à la pièce et les frais d'ateliers éventuels ;
11. La périodicité de versement de la paie ;
12. La durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue ;
13. La durée des congés payés ;

14. La durée des délais de préavis ;
15. Les différentes caisses de cotisations sociales, les organismes de prévoyance, de régime complémentaire de santé et de retraite et la convention collective de rattachement ;
16. Les modalités de communication et/ou de consultation du règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe.

3. 4.2. Typologie et mise en œuvre des contrats de travail

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

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

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

3.4.2.2. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

3.4.2.2.1. Cas de recours au CDII

Il est possible de conclure un CDII avec le personnel enseignant ou avec le personnel administratif et de service et le personnel d'encadrement pédagogique.

Le CDII ne peut être conclu que dans l'hypothèse où le salarié intervient moins de 75% de la période de référence définie ci-après, indépendamment du volume horaire réalisé par le salarié.

a) Personnel enseignant

Pour les enseignants qui interviennent au moins 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants peuvent être conclus :

- CDI à temps plein ou à temps partiel ;
- ou CDD à temps plein ou à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.4.2.3 et 3.4.2.4 de la convention collective ;

Pour les enseignants qui interviennent moins de 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants peuvent être conclus :

- CDI à temps partiel ;
- ou CDII (contrat à durée indéterminée intermittent ;

- ou CDD à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.4.2.3 et 3.4.2.4 de la convention collective.

- Concernant la période de référence :

La conclusion d'un CDI nécessite une intermittence au cours de laquelle il ne soit pas fourni de travail au salarié pendant au moins 25 % de la période de référence.

La période servant de référence au respect du pourcentage de 25 % pour la conclusion d'un CDI s'apprécie nécessairement hors périodes de congés payés ou de vacances scolaires ou universitaires.

La période de référence en matière de CDI ne peut donc se confondre avec la période de référence prévue en matière de modulation par la convention collective.

La ou les périodes potentiellement « travaillables » en matière de CDI correspondent donc au plus à 75% de la période de référence au sens mentionné ci-dessus.

Le fait que, pendant lesdites périodes « travaillables », le salarié intervienne tous les jours de la semaine ou seulement certains jours n'a pas d'influence sur le décompte. Les jours non ouvrés d'une semaine donnée ne créent aucune intermittence.

Le fait que les apprenants suivent une formation en alternance et ne soient présents que certains jours de la semaine n'a pas d'influence sur le décompte.

En cas de nécessité, un avenant temporaire pour une mission exceptionnelle non récurrente (heures payées au fur et à mesure de leur accomplissement) peut être proposé au salarié pour transformer une période non travaillée en une nouvelle période travaillée, sans incidence sur la nature intermittente du contrat (dépassement ponctuel des 75%) tout en demeurant dans la période de référence ci-dessus définie.

- Cas des enseignants faisant exclusivement du face-à-face pédagogique :

Les enseignants peuvent avoir des activités de face-à-face pédagogique qui sont attachées :

- à une année scolaire ou universitaire bien définie ;
- à une ou plusieurs périodes d'enseignement de durées variables s'enchaînant, au cours de l'année scolaire ou universitaire.

La période servant de référence au respect du pourcentage, calculée, selon les principes énoncés ci-dessus, s'apprécie pour les enseignants ne réalisant que du face-à-face pédagogique, en la diminuant en plus de la durée des périodes de stage des apprenants.

Pour calculer le seuil de 75%, il convient de l'établir par l'addition des périodes correspondantes soit :

- pour des activités de face-à-face continues sur une période ou une année : 75 % de la période ou au maximum 75 % de l'année scolaire ou universitaire ;
- pour des activités de face-à-face discontinues sur plusieurs périodes : 75% de l'addition de l'ensemble des périodes discontinues concernées sans dépasser l'année scolaire ou universitaire.

- Cas des enseignants effectuant du face-à-face pédagogique mais aussi des activités de suivi de stages ou de périodes professionnelles en dehors des périodes de présence des apprenants dans l'établissement :

Dans ce cas, il convient de calculer séparément :

- pour des activités de face-à-face continues : 75 % de la période de présence des apprenants ;
- pour des activités de face-à-face discontinues sur plusieurs périodes : 75% de l'addition de l'ensemble des périodes discontinues concernées ;
- pour les autres activités pendant une ou des périodes pendant lesquelles les apprenants, bien que non-présents dans l'établissement, continuent de poursuivre leur période de formation « hors les murs de leur établissement » : 75% de cette période.

Le total des temps de face à face et d'activité de suivi de stage doit respecter le principe selon lequel le recours au CDI nécessite une intermittence au cours de laquelle il ne soit pas fourni de travail aux salariés pendant au moins 25% de la période de référence.

b) Personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique

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

Dans le respect des conditions énumérées ci-dessus, les emplois concernés relèvent des catégories Employé et Technicien figurant au titre VI de la présente convention collective.

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

3.4.2.2.2. Rédaction du contrat intermittent

Outre les mentions figurant au paragraphe 3.4.1, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat doit mentionner :

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

3.4.2.2.3. Statut des titulaires d'un CDI

Les titulaires d'un CDI relevant de la présente convention bénéficient des dispositions de la loi de mensualisation et des dispositions de la présente convention relatives au travail à temps partiel ainsi que de tous les droits conventionnels.

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

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

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

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

3.4.2.3. Contrat à durée déterminée (CDD)

Les CDD sont soumis aux dispositions légales et réglementaires 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 passage provisoire à temps partiel, conclu par un avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, 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 ;
3. Pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres au sens de la convention collective, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit ;
4. Pour favoriser, en application des dispositions légales, le recrutement de certaines catégories de personne sans emploi ;
5. Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
6. Lorsque l'employeur confie des activités de recherche au salarié et participe à sa formation à la recherche et par la recherche dans les conditions fixées à l'article L 412-3 du Code de la recherche (« contrat doctoral de droit privé »).
7. Lorsque l'employeur confie au salarié, dans les conditions fixées à l'article L 431-5 du même Code, des activités de recherche en vue de la réalisation d'un objet défini et qu'il s'engage à fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au diplôme de doctorat prévu à l'article L. 612-7 du Code de l'éducation.

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

Les conditions de forme des CDD sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

3.4.2.4. Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

a) Cas de recours au CDDU

La profession a le souci de constituer des équipes 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 ;
- 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) ; si une matière optionnelle est reconnue comme une composante obligatoire d'un programme et qu'elle se voit reconduite d'une année sur l'autre dans l'école concernée, le recours au CDD d'usage serait contraire aux dispositions de l'article L.1242-2 - 3° du Code du travail ;
- 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 fin de contrat n'est pas due.

b) Conditions de forme

Les conditions de forme des CDD 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 Social et Economique lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

3.4.3. Contrats de travail à temps partiel

3.4.3.1. Dispositions générales

Ce statut contractuel s'applique à tous les contrats de travail à l'exception de ceux incluant une convention de forfait annuel en jours.

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée annuelle du travail est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche, soit :

- 1 534 heures de travail effectif pour le personnel enseignant ;
- 1 569 heures de travail effectif pour les autres filières de personnel (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique) ;
- et pour certaines catégories de personnel de la filière « encadrement pédagogique », au nombre d'heures figurant dans la présente convention.

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.

Les correcteurs à domicile de l'enseignement privé à distance, dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs. Ils se voient appliquer les dispositions particulières à l'enseignement à distance prévues au Titre IV.

3.4.3.2. Conditions de forme

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit et doit comporter outre les mentions prévues aux articles précédents :

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 conformément aux dispositions légales et réglementaires 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 peut être modifiée chaque année par avenant au contrat conformément aux dispositions prévues au titre IV de la présente convention et aux dispositions de l'accord 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel ;
- 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 en application des dispositions prévues au titre IV de la présente convention et aux dispositions de l'accord 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Ces dispositions peuvent être modifiées chaque année par avenant au contrat de travail.

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 à l'article 14 de l'accord 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel ;

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 et aux articles 8 et 9 de l'accord temps partiel du 23 juin 2014.

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 dans le titre IV et l'accord temps partiel du 23 juin 2014. »

Article 4

L'article 3.5 prend l'intitulé « Création et utilisation de matériels ou supports pédagogiques », se substitue à l'actuel article 3.5 et prend la rédaction suivante :

« Article 3.5 Création et utilisation de matériels ou supports pédagogiques

Il est convenu que l'élaboration des supports pédagogiques éventuellement réalisés dans le cadre normal d'une mission d'enseignement par le salarié fait partie intégrante du temps de préparation prévu dans le cadre des activités induites définies au titre IV 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 productions issues de ces commandes sont propriété de l'entreprise, en l'absence de convention contraire, et ce dans le respect des dispositions du code de la propriété intellectuelle.

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, conclues entre lui et l'employeur. Toute invention dévolue à l'employeur fait l'objet d'une rémunération supplémentaire spécifique. »

Article 5

L'article 3.6 prend l'intitulé « Modification du contrat de travail », se substitue à l'actuel article 3.6 et prend la rédaction suivante :

« Article 3.6. Modification du contrat de travail

3.6.1. Modification de la situation juridique de l'employeur et contrat de travail

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 des dispositions légales et réglementaires et notamment celles relatives aux salariés protégés.

3.6.2 Modifications d'un élément essentiel des contrats de travail à durée indéterminée autre que pour motif économique

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

Cette proposition écrite est faite par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge au plus tard 30 jours avant la date de modification envisagée.

En cas de réduction du volume d'heures, si cette proposition est adressée hors délai, son salaire est maintenu pendant 3 mois à compter de la date de la modification opérée.

Le refus de la modification par le salarié ne constitue pas un motif de licenciement.

3.6.3 Modification des contrats pour motif économique

L'employeur qui, pour un motif économique, envisage d'apporter une modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié doit lui adresser une proposition de modification par lettre recommandée avec avis de réception dans les conditions prévues par le Code du travail.

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.

Lorsqu'il y a réduction du volume d'heures d'activité de cours d'un enseignant, l'employeur s'engage à réduire en priorité les heures complémentaires ou supplémentaires effectuées par

d'autres enseignants dans la même discipline et dans la mesure du possible dans un cycle équivalent ainsi qu'à ne pas attribuer d'heures complémentaires et supplémentaires nouvelles dans la même discipline et dans la mesure du possible 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 la mesure du possible dans un cycle équivalent, pour l'année concernée ainsi que pour la rentrée suivante.

3.6.4. Modification du temps de travail à la demande du salarié

Le salarié souhaitant voir modifier son temps de travail doit respecter les délais et les modalités prévus à l'article 3 « Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel » de l'accord 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel. »

Article 6

L'article 3.7 prend l'intitulé « Rupture et fin du contrat de travail à durée indéterminée », se substitue à l'actuel article 3.7 et prend la rédaction suivante :

« Article 3.7 Rupture et fin du contrat de travail à durée indéterminée

3.7.1 Démission

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

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

Le préavis commence à courir à la date de notification (présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre de la lettre de démission).

A la demande écrite du salarié démissionnaire, l'employeur peut accepter de le dispenser de son préavis ou le réduire. Le contrat de travail prend alors fin à la date convenue et l'employeur n'a pas à verser au salarié d'indemnité compensatrice de préavis.

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

3.7.2 Licenciement

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

A la demande écrite du salarié, l'employeur peut accepter de le dispenser de son préavis ou le réduire. Le contrat de travail prend alors fin à la date convenue et l'employeur n'a pas à verser au salarié d'indemnité compensatrice de préavis.

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les délais de préavis de licenciement sont doublés pour les personnes en situation de handicap dans la limite de 4 mois.

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, sauf dispositions légales plus favorables au salarié :

- à partir du 8^{ème} mois d'ancienneté ininterrompue, 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à dix ans ;
- un 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Conformément aux dispositions prévues au titre VII, le calcul de l'ancienneté des enseignants s'effectue en prenant en compte l'ensemble de la durée des contrats de travail en qualité d'enseignant, quelle que soit leur nature, qu'ils soient consécutifs ou non et quelle que soit la quotité travaillée.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement suit les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est institué conventionnellement un temps de recherche d'emploi, de 2 heures par jour, sans perte de salaire, pendant la période de préavis

Pour les salariés à temps partiel, ce temps de recherche est proratisé sauf accord plus favorable.

En cas de convocation justifiée, l'accord de l'employeur n'est plus nécessaire.

Article 3.7.3 Durée du préavis

La durée du préavis, hors période d'essai, varie en fonction de la catégorie professionnelle et de l'ancienneté comme suit :

	Employés	Techniciens	Cadres
Ancienneté < 6 mois			
Démission / Licenciement	15 jours	1 mois	2 mois
Ancienneté de 6 mois à 2 ans			
Démission / Licenciement	1 mois	1 mois	2 mois
Ancienneté > 2 ans			
Démission	1 mois	1 mois	3 mois
Licenciement	2 mois	2 mois	3 mois

Article 3.7.4 Départ à la retraite

Deux situations peuvent se présenter :

a) 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 fixée comme suit :

- 0,5 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 10 ans et jusqu'à 20 d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Si le salarié informe son employeur au moins 6 mois avant son départ à la retraite, l'indemnité de départ à la retraite est portée aux montants suivants :

- 1 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans et jusqu'à 15 d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Le salarié informera son employeur, par courrier recommandé avec AR ou lettre remise en mains propres contre décharge, de la date de son départ à la retraite.

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.

L'employeur peut interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein. L'employeur doit obtenir l'accord explicite du salarié pour le mettre à la retraite.

b) Mise à la retraite

A partir de 70 ans : 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 au premier paragraphe du a) ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 7

L'article 3.8 actuel est abrogé.

L'article 3.4 actuel devient l'article 3.8 « suspension du contrat de travail pour congés » et prend la rédaction suivante :

« 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 légales spécifiques.

En application du Code du travail, le contrat de travail peut être suspendu dans le cadre principalement de congés définis par la législation et le Code du travail.

Les congés sont indemnisés selon les règles légales et conventionnelles. Au-delà du cadre légal et réglementaire, sont pris en compte :

CAS DE SUSPENSION	DROIT À ANCIENNETÉ	DROIT À CONGÉS PAYÉS
Congé de maladie	oui	oui (3 mois de maladie au maximum par an)
Congé parental	oui	non
Congé d'enseignement ou de recherche	oui	non

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

Article 8 : Prise d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le premier jour du mois suivant son arrêt d'extension. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 9 : Notification, dépôt et extension

Le présent avenant 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.

Fait à Paris le 8 juillet 2025