

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE DU 21 JUIN 1999. ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 5 JUILLET 2000 JORF 21 JUILLET 2000.

IDCC 2101

Brochure 3235

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 19/10/2016

Enseignement privé à distance

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.	3
Article 1 - Champ d'application	3
Article 2 - Durée	3
Article 3 - Modalités d'application de la convention	3
Article 4 - Commissions instituées par la convention collective nationale	3
Article 5 - Droit syndical	4
Article 6 - Délégués du personnel et comité d'entreprise	5
Article 7 - Expression des salariés au sein des entreprises	5
Article 8 - Négociation collective dans l'entreprise	5
Article 9 - Hygiène, sécurité et conditions de travail	5
Article 10 - Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise	5
Article 11 - Ancienneté	7
Article 12 - Rupture du contrat de travail	7
Article 13 - Maladie et accidents	8
Article 14 - Congés payés-Congés exceptionnels-Jours fériés	8
Textes Attachés	11
ANNEXE I : classification (Avenant n° 22 du 17 novembre 2014)	11
Accord de branche du 16 mai 2000	17
Avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs	21
Avenant n° 1 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail	22
Avenant n° 2 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres)	23
Accord du 4 décembre 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle	23
Avenant du 4 décembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention)	26
Avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle	26
Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention	28
Accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors	30
Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap	32
Accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL	34
Accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	34
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	36
Textes Salaires	39
Avenant n° 2 du 2 octobre 2000 relatif aux salaires	39
Avenant n° 8 du 3 juin 2004 relatif aux salaires (correcteurs de devoirs)	39
Avenant n° 11 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires	39
Avenant n° 13 du 2 juillet 2007 relatif à la révision des salaires	40
Avenant « Salaires » n° 14 du 4 juillet 2008	40
Avenant « Salaires » n° 16 du 3 juillet 2009	40
Avenant n° 17 du 15 janvier 2010 relatif à la révision des salaires	41
Avenant n° 19 du 4 juillet 2012 relatif à la révision des salaires	41
Avenant n° 20 du 13 décembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013	41
Avenant n° 21 du 17 novembre 2014 relatif à la révision des salaires	41
Avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires	42
Textes Extensions	43
Arrêté du 5 juillet 2000	43
ARRETE du 18 décembre 2000	43
ARRETE du 9 octobre 2002	44
ARRETE du 26 mars 2003	45
ARRETE du 5 décembre 2003	45
ARRETE du 28 mai 2004	45
ARRETE du 10 novembre 2004	46
ARRETE du 18 juillet 2007	46
ARRETE du 16 juillet 2007	47

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE DU 21 JUIN 1999. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 5 JUILLET 2000 JORF 21 JUILLET 2000

Signataires

Patrons signataires	Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance (CHANED) : 10, impasse Guéméné, 75004 Paris, téléphone : 01-40-29-00-99.
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; SNPEFP CGT ; FEP CFDT.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

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

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

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.2. Dénonciation

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

- respect d'un délai de préavis de 90 jours ouvrés à compter du dépôt auprès du ministère du travail de l'intention de dénoncer ;

- envoi simultané à chacun des autres partenaires sociaux d'une lettre recommandée avec accusé de réception afin de notifier de dénoncer ;

- dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'auprès de tout autre organisme utile ;

- cette notification doit être accompagnée de propositions ou de revendications sur l'ensemble de la convention ou les articles ou dispositions dénoncés ;

- dans un délai de 60 jours à compter du dépôt au ministère du travail, une commission paritaire devra être réunie sur l'initiative de la partie qui dénonce avec pour ordre du jour, la discussion des propositions.

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

2.3. Révision

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

La demande adressée par l'une des parties recommandée avec accusé de

réception au président de la commission mixte par la désignation des membres à réviser ainsi qu'un projet écrit de modification.

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

2.4. Avenants

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

2.5. Extension

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

2.6. Adhésion

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

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

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

Article 3 - Modalités d'application de la convention

En vigueur étendu en date du 29 août 2001

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

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

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

Article 4 - Commissions instituées par la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

4.1. Commissions paritaires nationales

Il est constitué :

- une commission paritaire nationale ;
- et une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP),

dont le siège se situe au siège de la CHANED.

4.1.1. Composition

Chaque des 2 commissions paritaires est composée ainsi :

- un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives ;

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

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

4.1.2. Attributions

4.1.2 a Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale a pour rôle :

? l'interprétation du texte de la convention ;

? la consultation des litiges éventuels nés de l'application du texte de la convention.

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

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

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

- en matière d'emploi :

- de promouvoir l'information réciproque des organisations syndicales sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;

- en matière de formation professionnelle :

- de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle ;

- de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;

- définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des actions et types d'actions de formation prioritaires.

Elle a pour tâche de connaître des besoins économiques et de faire toutes les propositions en matière de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

4.1.3. Statut et fonctionnement

4.1.3 a Commission paritaire nationale

Elle a pour tâche d'être saisie par la partie la plus diligente au sujet de l'une ou l'autre de ses attributions.

Le président devra convoquer la réunion dans un délai de 30 jours à

compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

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

4.2. Composition de la commission paritaire de négociation

4.2.1. Composition

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

4.2.2. Attributions

La commission paritaire de négociation a pour rôle la négociation de toute nouvelle disposition et adaptation de la convention, et notamment les salariales et les conditions de travail, à l'actualisation des dispositions de la présente convention, au regard des évolutions législatives et réglementaires.

4.3. Mission de la commission de médiation des conflits

Les commissions de médiation des conflits sont instituées par la convention collective pour faciliter la résolution des conflits de travail. Elles sont composées de représentants des salariés et des employeurs dans la limite de 130 jours le SIMC holarre par an pour l'ensemble des délégations concernées.

Article 5 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 3 juillet 2009

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

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

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

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

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les salariés ont droit à un accès à une salle pour se réunir, dont l'attribution est soumise à l'accord de l'employeur.

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

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

Il ne sera pas fait de distinction de salaire si les salariés ont pu être

récupérées par l'intéressé ; il peut cadencement être exigé que cette récupération s'effectue au minimum par périodes de demi-journée. Ces aspects n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

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

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

Article 6 - Délégués du personnel et comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 29 août 2001

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

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

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

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

Article 7 - Expression des salariés au sein des entreprises

En vigueur étendu en date du 3 juillet 2009

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

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

Article 8 - Négociation collective dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 3 juillet 2009

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

Article 9 - Hygiène, sécurité et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 29 août 2001

Les pirates caractéristiques relient la volonté de tout salarié en vue de préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises, et ce par un respect scrupuleux des dispositions légales et réglementaires en matière de santé et à la sécurité.

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

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

Article 10 - Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 3 juillet 2009

10.1. Non-discrimination

L'employeur ne peut ni refuser d'embaucher, ni sanctionner, ni licencier une personne en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ; en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf infirmité constatée par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'exercice du droit de grève ne peut entraîner ni licencement ni mesures disciplinaires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

10.2. Contrats à durée indéterminée (CDI)

Recrutement.

L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche.

Tout employeur peut exiger lors de l'engagement la présentation du contrat de travail délivré par le dernier employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informe l'employeur des conditions de travail particulières et simultanées qui le limitent à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et sous réserve de la recommandation par le médecin du travail de ses attributions particulières à l'emploi proposé.

Période d'essai.

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

Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l'essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'essai est de :

? 2 mois, éventuellement renouvelée une fois, après accord écrit, pour les employés ;

? 3 mois, éventuellement renouvelée une fois, après accord écrit, pour les titulaires ;

? 4 mois, éventuellement renouvelée une fois, après accord

écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, rnmeluelneoet compris, ne puet dépasser :

? 4 mios pour les employés ;

? 6 mios pour les tceiniechns ;

? 8 mios pour les cadres.

Au cruos de la période d'essai, il puet être mis fin au cortnat de travail, sur smlpie sgiofiaiinctn moynnenat les préavis légaux :

? préavis miimunm de rrptuue d'essai par l'employeur :

? 24 hruées si mnois de 8 jours de présence ;

? 48 hueers de 8 jorus à 1 mios de présence ;

? 2 samneeis après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence ;

? préavis minuimm de rturpue d'essai par le salarié :

? 24 hruées si mnios de 8 jours de présence ;

? 48 hereus au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sgtae intégré à un csurus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié, suaf accord collticef prévoyant des spntluoatis puls favorables.

Par ailleurs, il srea tneu coptme dnas la faiiotxn de la période d'essai des opportunités, peismres par les éventuels corttans à durée déterminée cuolncs précédemment ertne l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au ptose occupé.

Contrats de travail.

Chaque ehabcume srea confirmée par écrit et frea l'objet d'un catonrt de traavil : ce ducnmeot srea signé des duex peritas ; un eixeramlpe oirgnail srea rmeis à cuhqae sanitigare iqnianudt naoemtnmt :

? la durée de la période d'essai et la possibilité de son revmeeoluenlnt ;

? la foncoitn du salarié, la catégorie pfnnisoeelolsre et son ceieicoffnt ;

? les heoarris et la durée de taiavrl ;

? le saarlle de bsae et tuos les éléments de la rémunération ;

? la meiotnn de la cnonvotain ctovcelile applicable.

10.3. Cnrtoats à durée déterminée (CDD)

Des cotnrats à durée déterminée prouornt être cluncos dnas le cdare des ditsoisniops prévues par le cdoe du trvaail et, notamment, puor firae fcae aux périodes de hatue activité à caractère ponctuel.

Les epseretrins y rornaucet se crmonenforot à la réglementation en vigueur, netoammnt dnas la rédaction du cotarnt de traivrl qui comprendra, otrue les mnointes précisées ci-dessus, le moitf de la csiucnolon du contrat.

Ce crtnoat devra être riems au salarié dnas les 2 jours oubvlares (art.L. 1242-13).

Le pensrneol ansii engagé bénéficiera, puor la durée de son contrat, des doitssopniis de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise rcrevea l'information rltvaeie aux salariés suos cotnat à durée déterminée et aux mtoifs de reuocs à ces contrats.

10.4. Rurcoes au tivaarl toirmerpae

Des cotnrats de tiavral à trtie tprremaioe pnouorrt être colncus à trtie exceptionnel, dnas le cadre des dtonsiisopis prévues par le cdoe du travail, puor répondre aux sontuuitas spécifiques énumérées par la réglementation.

Le pnersenol aisni engagé bénéficiera, puor la durée de son contrat, des dissopiontis de la présente convention. Il prroua farie présenter par les délégués du pnosnerel de l'entreprise ulitiirtacse les réclamations ilnliuedveis et cotlevelcis le concernant.

Par ailleurs, le comité d'entreprise srea informé de tles rceuros aux tluraelrvas tpmoraieers anisi que de luers moifts ; il prroua perrnde csnaosncaine des cotnrats passés aevc les ersnpietes de taairvl trioemapre puor la msie à dspistiooin de ces travailleurs.

10.5. Rurcoes au trivaal à temps partiel

Le tivaarl à temps piaertl est sioums aux dtonsiioisps légales en vgeuuir ; dnas ce cadre, les eptnireress s'efforceront d'aménager des hroaeirs de taiavrl ptenartemt le mpteoliumli éventuel.

Le ponrensel tarlvilanat à temps ptieral bénéficiera de tetuos les dipstiooniss de la présente convention.

10.6. Remplacements

Pour feavsiror la pooriomtn interne, tuot salarié puet être appelé, aevc son accord, à occpuer un psote supérieur au sien dneveu tmropeaeenmrit vacant. Il perçoit une indemnité égale à la différence etrne son siarlar et culei craospednront au neuovau ptose occupé.

Si le rcaepeelmmnt est égal ou supérieur à 1 an, le novuel elopmi dnievevt eeffcift après une période ptiarorobe de 1 mios puor les emlpios d'employés et de techniciens, de 2 mios puor les elpmios de cadres.

Si le rmpelnecaet est inférieur à 1 an, les durées snot respeceenivmtt ramenées à 15 jours et 1 mois. Puor les relampnecmts inférieurs à 2 mois, il n'y a pas de période probatoire.

Au cas où le rleecmpmanet ne sierat pas satisfaisant, le salarié reruvotrea son eolmpi antérieur snas qu'aucune scioiann psusie lui être appliquée du fiat de ce remplacement.

Le salarié qui arua occupé teopeenrrimmat un potse le crnreevsoa de dirot qanud le remanelpmect arua été égal ou supérieur à 1 an, suaf si le salarié remplacé bénéficie d'un dorit de réemploi prévu par le cdoe du travail.

Pour un remclnaempet inférieur à 1 an, le salarié concerné bénéficiera d'une priorité sur le poste en qusoetin ou de tutoe possibilité de poriotmon compatible. Si la cdniraatdue n'est pas retenue, le salarié prroua deeamndr d'en connaître les miotfts par écrit.

10.7. Avancement

Pour tutoe vcncae ou création d'emploi, les eeryuolmps fonret apepl par priorité, avant de reoiucr à des ccnuoros extérieurs, au penosrnel des catégories inférieures ayant l'aptitude jugée nécessaire puor replmlir les fioonncts duidt emploi.

Les poeensnlrs classés dnas l'une des catégories fgruinat dnas la csiatcliasfon des emplois annexée à la présente cnoeivtnon peuvent passer, par décision de l'employeur, de luer catégorie iiatilne à une catégorie supérieure, nmemntoat dnas les cas svnatuis :

- compétence psnnelesioforle ;

- expérience liée à l'ancienneté dnas l'établissement ;

- amélioration de la qualification : diplôme ou formation équivalente, atouts de compétences professionnelles ;

- responsabilité particulière confiée par l'employeur, etc.

10.8. Formation continue

Les entreprises en formation des personnels des établissements d'enseignement privé à caractère social et doivent faire l'objet, au sein des établissements, de plans annuels ou pluriannuels de formation.

La formation continue est régie par les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, il est recommandé aux établissements de moins de 10 salariés de consacrer à la formation personnelle connue de leurs salariés au moins le même niveau de contribution que la loi exige pour les établissements de plus de 10 salariés.

L'OPCA choisi par la profession est l'OPCA-EFP (enseignement et formations privées), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

10.9 Emploi des jeunes

Les entreprises s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle et, notamment, au moyen de la formation professionnelle ou de l'apprentissage.

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et relatives tant au travail des jeunes qu'à leur formation sont appliquées.

10.10. Protection maternité et adoption

Les femmes en état de grossesse dûment déclaré à l'employeur bénéficieront, à partir du 3^e mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

Il est, par ailleurs, rappelé, conformément à la législation en vigueur, qu'en aucun cas l'état de grossesse ne peut être une cause de rupture de contrat.

Après 2 ans de présence dans l'établissement, les amputés éligibles sont assurés aux salariées concernées pendant une durée de 4 mois à compter du congé de maternité visé par le code de la sécurité sociale.

Pendant ce congé, l'employeur fera l'avance de l'indemnité journalière sous réserve qu'il ait délégué pour le versement de l'indemnité journalière par les organismes de la sécurité sociale et le régime de prévoyance auxquels appartient l'employeur.

Le congé de maternité ou d'adoption comprend dans le calcul de l'ancienneté.

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant disposent, à cet effet, de 1 heure par jour d'unart des heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail. La mère peut travailler son enfant dans l'établissement.

Dans le cas d'adoption, le salarié bénéficiera de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des avantages particuliers prévus ci-dessus. S'il s'agit d'un couple d'adoptants, la femme ou son conjoint bénéficiera de ce congé d'adoption.

10.11. Emploi des personnes handicapées

Il est recommandé aux entreprises occupant moins de 20 salariés d'appliquer les obligations légales d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 11 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 29 août 2001

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

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

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- les temps de maladie ;

- les congés annuels ou les congés exceptionnels résultant d'un accord collectif ou d'un accord entre l'employeur et le salarié ;

- les congés de formation ;

- les jours perdus pour maladie, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, ainsi que dans le cas prévu à l'article 13.3 ;

- les jours perdus pour congé de maternité ou d'adoption ;

- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée de celle-ci.

Article 12 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 29 août 2001

12.1. Préavis

Le préavis en cas de licenciement est fixé, sous réserve de l'application des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, à :

- 2 mois pour les employés ;

- 3 mois pour les techniciens et les cadres.

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à :

- 1 mois pour les employés ;

- 2 mois pour les techniciens ;

- 3 mois pour les cadres.

Pendant le préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter temporairement de travail effectif pendant 2 heures afin de rechercher un nouvel emploi.

Cette absence est fixée à une heure par jour pour un temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures de recherche d'emploi peuvent être prises en une ou plusieurs fois si l'employeur est d'accord.

12.2. Indemnité de licenciement

En plus du préavis, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, les employés, techniciens et cadres licenciés ont droit à une indemnité de licenciement fixée à :

- 1 mois après 2 ans de présence révolus dans l'entreprise ;

- 2 mois de 6 à 10 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 3 mois de 11 à 15 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 4 mois au-delà de 15 ans de présence révolus dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée :

- soit sur la moyenne des rémunérations des 3 derniers mois ;
- soit sur le douzième des rémunérations au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion des frais de déplacement et des indemnités et rémunérations n'ayant pas le caractère de salaire,

selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail pendant tout ou partie des 12 mois précédents, pour toute cause autre que la faute majeure ou une faute du salarié, l'indemnité est calculée en fonction des salaires qui auraient été acquis s'il avait été présent dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est autorisé à ne pas effectuer de préavis, le calcul des 12 derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du préavis. Dans tous les cas on prendra en compte les salaires bruts jusqu'à la date d'expiration du préavis.

12.3. Départ en retraite

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié doit le prévenir 2 mois avant la résiliation du contrat de travail.

Le préavis dû par l'employé qui prend sa retraite ne peut excéder une durée maximale de 2 mois.

Trois situations peuvent se présenter :

Départ à la retraite à l'initiative du salarié : tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ à la retraite suivante en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans.

Dans le cas où le salarié perdant sa retraite d'une manière anticipée pour incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale, il recevra la même indemnité que ci-dessus.

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur :

le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension à taux plein : la procédure de licenciement ne s'applique pas mais le salarié a droit au versement de l'indemnité compensatoire de licenciement.

Mise à la retraite du salarié qui ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et l'intéressé reçoit l'indemnité compensatoire de licenciement prévue à l'article 12.2.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celui prévu par l'article 12.2 de la présente convention.

Article 13 - Maladie et accidents

En vigueur étendu en date du 29 août 2001

13.1 Indemnisation

13.1.1. Conditions générales.

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

les conditions suivantes sont réunies :

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

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

13.1.2. Délais et niveau d'indemnisation.

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

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

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

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

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

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

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

13.2. Maladie et contrat de travail

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

13.3. Langue maladie

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

Article 14 - Congés payés-Congés exceptionnels-Jours fériés

En vigueur étendu en date du 3 juillet 2009

14.1. Congés payés annuels

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

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

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

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

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

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

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

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

14.2. Congés pour ancienneté

Le congé sera augmenté dans les conditions suivantes :

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

14.3. Congés exceptionnels

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

- migration du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 4 jours

ouvrables, augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration des 4 jours (1) ;

- décès d'un autre ascendant direct, d'un autre descendant direct du salarié ou de son conjoint, décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques, si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration de la journée ;

- cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants directs : 1 jour ouvrable ;

- examens officiels ou donnant accès à des titres homologués (dans la limite de 2 examens par an) : durée de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle ;

- le temps nécessaire prévu en cas de présélection militaire.

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

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

14.4. Jours fériés (2)

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

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

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

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

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

TEXTES ATTACHÉS

ANNEXE I : classification Avenant n 22 du 17 novembre 2014

Signataires	
Patrons signataires	La CHANED,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SFEPNP CGT ; Le SENPL CTFC ; Le SEYNP CFE-CGC,

Article 1er

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2015 pour les membres de la CHANED. Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

« Annexe I Classification Préambule

Les pratiques professionnelles du présent avenant se sont accordées sur la nécessité d'adopter une grille de classification des salariés prenant en compte les évolutions techniques.

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

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

Les dix groupes de fonctions sont les suivants :

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

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

Catégorie A : employés (coefficients 238 à 260).

Catégorie B : techniciens (coefficients 270 à 300).

Catégorie C : cadres (coefficients 320 à 450).

Classification

1. Entretien, logistique

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	Agent d'entretien Effectue la maintenance et l'entretien des locaux et espaces à usage collectif selon les règles de sécurité.

	240	Agent technique de reprographie Réalise une partie des opérations de réalisation de documents (duplication, façonnage...) à partir des données fournies par le client, selon les règles de sécurité et les impératifs de production.
	250	Magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de produits selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.
Techniciens	270	Responsable expédition N1 et reprographie Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur le plan technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...) selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai). Il (elle) peut manager une à deux personnes.
	280	Responsable expédition N2 Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur les plans technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...), commercial (relation clients, fournisseurs, transporteurs), social (management du personnel) et financier, selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai).
Cadres	320	Chef d'atelier reprographie Coordonne la réalisation des opérations de production de documents (prise de commandes, conseil, façonnage...) à partir des données fournies par le client (particulier, professionnel), maîtrise la mise en forme de documents, le suivi de l'exécution des produits pour la livraison. Établit un devis et effectue des estimations en règlement de commandes.
	400	Responsable de fabrication des imprimés Définit et élabore tout ou partie des données nécessaires à la production/fabrication des documents imprimés en fonction des besoins et des impératifs de production. Conçoit ou participe à la conception de nouveaux produits (graphiques, multimédia...) et élabore des solutions d'amélioration de productivité (techniques, organisationnelles...).

2. Administratif

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

3. Direction

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

4. Juridique, ressources humaines

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Assistant(e) juridique Conseille et informe en matière juridique et juridique la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Élabore des actes juridiques.
		Assistant(e) des ressources humaines Participe à la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés. Participe à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise. Peut coordonner une équipe ou diriger un service.

	280	Juriste Conseille et inmrfoe en matière jrdiquue et jidrauciiie la doiceirtn de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Eiatblt des acets juridiques, inetvenirt puor la gioestn des contentieux.
Cadres	320	Juriste confirmé(e) Conseille et iornmfe en matière jdiuque et jradiciuue la dctirieon de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Eibltat des actes juridiques, inevirtet puor la gistoen des contentieux. Asurse la sécurité juridique.
	350	Responsable des recrsseuos humaines Met en ?uvre la polqitiue de mmngeeaant et de gieotsn des rsoeursces hueamins (recrutement, rémunération, mobilité, giteson des carrières...) de la structure. Gère l'administration du peonsnerl (dossiers individuels, paie...). Orgniase le dgiuolae sioacl dnas l'entité.
	400	Directeur(trice) des rsesoecurs humaines Définit et met en ?uvre la pitquoule de mnemaanegt et de gieotsn des rueocerss hnmueais (recrutement, rémunération, mobilité, geiostn des carrières...) de la structure. Eblaore ou suprvseie la gsteion aarsmnidvtvie du penserol (dossiers individuels, paie...). Contrôle l'application des oagioltinbs légalés et réglementaires rteevalvis aux coniinodts et aux rtaenlois de travail. Onsrgaie le dolgiuae soaicl et ppariicte aux opérations de cciomtomunain irtenne liées aux mtotiuans de l'entreprise. Puet ptcipriear à la définition des otnerntaiois stratégiques de la structure.
		Directeur(trice) juridique Support et cnisoel juqueriids pnereanmts aux différents seterucs d'activité de l'entreprise. Met en ?uvre la stratégie de l'entreprise en csanoidnut des pnlas d'action vansit à aersusr la sécurité jrdquuiie de l'entreprise. Praitipce à la vlitiaodan des procédures d'activité des différentes scuturtres de l'entreprise. Détecte et atniipce les reqsius jqiiiruueds éventuels, étudie et aslnaye de façon patnmeerne la législation, la réglementation et la jurisprudence.

5. Comptabilité

Statut	Coefficient	Fonction
--------	-------------	----------

Employés	260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable Réalise les opérations de gietson amstnidritivae et calbtmpeoe (enregistrement d'écritures, siuvi de trésorerie, facturation, gsieotn airvmiaisdnnte du personnel, frppae de devis...) d'une sucuttrre soeln les règles de comptabilité générale. Réalise des deomnucts de synthèse comptable.
Techniciens	270	Chargé(e) de recouvrement Intervient auprès des clineits en rertad de paenmeit puor réévaluer luer situation, dnmedear une régularisation et mtetre en pacle la procédure jriiuqude de rvuenecmerot si les créanciers n'effectuent pas luer paiement.
	280	Comptable Enregistre et certnasile les données commerciales, ienudrlitless ou financières d'une strrucute puor établir des bnacaels de comptes, cetspoms de résultats, bilans, etc., soeln les otnaiiogbls légalés. Contrôle l'exactitude des écritures ctapmbelos et rned cmpote de la stitiooan économique de la structure.
		Chargé(e) paie/social Réalise les fiechs de paie, les déclarations et les fulx de données vres les orniagesms sociaux. Réalise l'ensemble des tâches de getison socaile de l'entreprise.
Cadres	320	Comptable unique, attaché(e) de deitciorn comptable Enregistre et cantlrseie les données commerciales, financières d'une srutucre puor établir des beanalcs de comptes, cmoepts de résultats, bilans, etc., sleon les olnaobgtiis légalés. Contrôle l'exactitude des écritures ceapmlbots et rned ctmope de la suattiion économique de la structure. Puet réaliser des activités aynat tarit à la piaie et à la gsoietn de personnel. Puet gérer une structure.
	350	Contrôleur(euse) de gestion Organise et contrôle la gsioten économique (définition d'objectifs, idrecantuis d'activité, mrusee de performance...) d'une srucutute et en opmiitse la rentabilité financière soeln les ciohx stratégiques décidés par les inaescnts diareitnecs et les réglementations (commerciales, fsaeilcs et financières). Puet réaliser des études poreivseptcs de résultats de la structure. Puet cenooondorr une équipe.
	400	Chef comptable Supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bailn (paie, déclarations seicaols et fiscales, taualbex de brod de gestion...) sleon les règles comptables. Gnrtiaat la fiabilité des cteomps de l'entreprise en conformité aevc les législations comptables, siaoecls et fiscales. Etablit des tlbaauex de brod d'ordre comptable.

6. Pédagogie

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

		Tuteur(trice) N2 Accompagne dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique personnalisé tout au long de leur formation.
Cadres	320	Chargé(e) de mission pédagogique N3 Pilote le dispositif de formation, développe les modules pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, coordonner et coordonner un dispositif pédagogique. Coordonne et anime une équipe.
		Professeur(e) expert Délivre, dans un cadre de formation, des contenus pédagogiques afin d'assurer le suivi pédagogique des personnes en formation et répond à leur demande dans le cadre de problèmes pédagogiques. Dans le cadre des remplacements d'élèves ou de stages, il (elle) apporte son savoir ou son savoir-faire. Il dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.
		Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement Outre les activités de conseil pédagogique, l'essentiel de sa tâche consiste à mettre au point des programmes d'enseignement ainsi que l'ensemble des périphériques pédagogiques (contrôle des connaissances, stages, travaux pratiques, matériels d'application, etc.).
	400	Directeur(trice) pédagogique adjoint(e) Il assiste et/ou relaie le directeur pédagogique, en participant en ce qui concerne la coordination du contenu et du fonctionnement de l'enseignement, la gestion et l'organisation, la coordination de l'équipe pédagogique. Il peut être considéré comme expert.
	450	Directeur(trice) de la pédagogie/concepteur(trice) de programmes Il (elle) est chargé de définir la politique de l'établissement ainsi que les modalités de mise en œuvre de la méthode. Il (elle) agit en liaison avec les services extérieurs concernés par la pédagogie.

7. Commercial

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	240	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) Prospecte, conseille les clients dans leur recherche de produits et d'orientation, puis vend les services adaptés selon les besoins commerciaux de l'entreprise.

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

8. Marketing, communication

Techniciens	270	Référenceur(euse)/Community manager Il (elle) a pour mission d'accroître la visibilité et l'audience des sites internet en optimisant la visibilité des sites et leur référencement dans les moteurs de recherche et les sites partenaires. Définit les axes stratégiques de référencement, les mots clés, les expressions, les outils de recherche et les annuaires. Assure une veille sur les sites et les forums spécialisés, procède à l'optimisation du site en fonction des mots et expressions choisis.
		Webmarketeur(trice) N1 Il (elle) met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur tous les aspects marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des innovations technologiques sur internet, le calcul du retour sur investissement des actions.
	300	Chargé(e) de communication Met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/supports de communication selon la stratégie de l'entreprise sur tous les supports, y compris TV, radio, papier, web, marketing direct, etc.
Cadres	350	Responsable de la communication Organise, met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/supports de communication sur tous les supports selon la stratégie de l'entreprise. Peut participer à la définition de la politique de communication et élaborer le plan de communication. Peut diriger un service ou une équipe.
		Webmarketeur(trice) N2 Il (elle) participe à la création et met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur tous les aspects marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des innovations technologiques sur internet. Il (elle) est responsable du retour sur investissement des actions marketing.

Statut	Coefficient	Fonction
--------	-------------	----------

	400	Directeur(trice) minektarg (et communication) adjoint(e) Assiste et rpaceleme le dtcreiuer mtinekartg (et/ou communication). Définit et met en ?uvre la stratégie mintrakeg (tarifs, promotions, communication, gemmas de produits, stpourps techniques...) puor une piarte des ptrduios de l'entreprise ou sur une catégorie de sptopurs en paiertulcir (par exemple, internet).
	450	Directeur(trice) mitnekrag (et communication) Définit et met en ?uvre la stratégie mektznaig (tarifs, promotions, communication, gmaems de produits, spputors techniques...) puor l'ensemble des pdturois et des stpupors de l'entreprise.

9. Création

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N1 Crée tuot ou pritae d'éléments guhqpraies et vuielss en vue de prduoir un dnuoecmt imprimé, auosieivdul ou multimédia (livre, plaquette, pgae web, CD-ROM, flim d'animation...). Puet se spécialiser dnas le tienrmeatt d'un ou de pluuiress médias (textes, images, son, animation, vidéo, pgeas internet...) earntnt dnas la compisoitn d'un suoprpt de communication.
	300	Maquettiste/Graphiste/Infographiste/Illustrateur(trice) N2 Crée tuot ou ptaire d'éléments graiqhupes et vusiels en vue de pdruoie un dumeonct imprimé, aueovisduil ou multimédia (livre, plaquette, pgae web, CD-ROM, flim d'animation...). Puet se spécialiser dnas le teenmrait d'un ou de pursueils médias (textes, images, sons, animation, vidéo, pages internet...) ennartt dnas la copmsoiiton d'un srppuot de communication. Il coronodne une équipe et/ou des sous-traitants.
Cadres	350	Responsable de studio Supervise et coodnonre une équipe (éditeurs, maquettistes, graphistes, réalisateurs vidéo...) puor la réalisation de différents cutnones multimédias, en savnuit la pquitiolie pédagogique et commerciale. Oarsinge la prdoociutn en ritaelon aevc les iarenvntnets ietnnes et externes.

10. Informatique, web, e-learning

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Développeur(euse) web Réalise l'ensemble des fonctionnalités d'un stie internet. Teccnhiein cpalbae d'analyser les besoins, aifn de cvioenocr un site.

		Intégrateur(trice) web Traduit et taonssrpe les mqaetetus fnieuros par l'équipe ghiqaprue dnas un lnaggae ifuirqoqname destiné au web. Invitneert en aonmt du perjot ; il (elle) susievpre les atpsecs tchuniques de la réalisation. Flsiaorme d'un priot de vue graphique, ergonomique, fntnoceoinl et tcnieuqhe le stie web. Cspomoe la msie en pgae du stie web en y intégrant les éléments des mteqauas gaerqpuis : textes, sons, images.
		Webmaster N1 Conçoit, développe, eenrntitet et fiat évoluer des sites ou des svceries en ligne. Il (elle) est en caghe du stie web, de son fonctionnement, de son ainstmoariitdn et de sa msie à jour. Est en cgahre de la gotsein des liecnecs loieglcelis et des sous-traitants et hébergeurs.
		Gestionnaire des systèmes iqoftiemnuras N1 Intervient sur les lgioicels et les moyens iimoqretanufs en général, y crmpois sur les réseaux et les ahtruecrtis cloud. Efufctee tuot ou partie de l'installation et de la msie en rotue de ces matériels et logiciels. Arssue le dépannage, la ghotsen des lceniecs logicielles, l'entretien préventif, la mcnniataene des matériels informatiques, rhcrheece les caesus des penans et y remédie.
	300	Programmeur(euse), analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au pniot un pojret d'application informatique, de la phsae d'étude à son intégration, selon des besinos fclnteionons et un chiaer des charges.
		Technicien(ne) informatique Supervise, isanllte et arusse la disponibilité des rsoreuceess puyqisehs (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des rurseceoss lgiequos (logiciels, stockage, etc.) nécessaires au fenmtcennioont des systèmes de pdoitroucn et d'exploitation iiquontmrfeas et télécoms de l'entreprise. Sleivurle le fennoemntioct des différents systèmes, réseaux... selon les nmeros et les méthodes d'exploitation et de sécurité.

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

		Directeur(trice) des systèmes d'information Dirige une organisation, des services, des ressources informatiques et télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des systèmes d'information et télécoms. Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.
--	--	--

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

Article 2 - Egalité entre les femmes et les hommes
Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2015 pour les membres de la CHANED. Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les principes sauciaux s'appliquent aux entreprises de la branche pour promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité et de rémunération.

Article 3 - Dépôt. – Extension. – Durée et entrée en vigueur
Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2015 pour les membres de la CHANED. Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord a pour objet, à la demande des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.
Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2015 pour les membres de la CHANED.
Il est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

Accord de branche du 16 mai 2000

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance (CHANED).
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; FEP CDFT ; SNEFP CGT.

En vigueur étendu en date du 16 mai 2000

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

- d'une part, les enseignants et les personnels des établissements d'enseignement privé à distance sous régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et relevant du code NAF 804 C ;

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

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

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail devra être effectuée au 1er février 2000 dans les entreprises de plus de 20

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

Article - I. - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 mai 2000

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

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

En vigueur étendu en date du 16 mai 2000

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

Au-dessous de 50 salariés, en l'absence de représentants du personnel (délégué du personnel désigné ou salarié mandaté dans le cadre de la loi Aubry), l'accord de branche peut s'appliquer directement. L'accord de branche peut également s'appliquer directement en cas d'échec dûment constaté de la négociation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

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

(1) Pshrae étendue sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail lorsque il résulte que la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002 dans les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 20 salariés (arrêté du 18 décembre 2000, art. 1er). (2) Pshrae étendue sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée dans lequel il résulte qu'un accord d'entreprise doit être conclu pour ouvrir droit à l'allègement de cotisations sociales dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés (arrêté du 18 décembre 2000, art. 1er).

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

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2006

Pour parvenir à la réduction du temps de travail, il est précisé que celle-ci se révèle pénalisante économiquement et

socialement, les entreprises doivent prendre en compte la possibilité de recourir, si besoin, à l'annualisation du temps de travail, conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-8-5 du code du travail. Ces dispositions permettent de passer en compte le fractionnement de certains emplois liés à des activités d'activités liées aux périodes scolaires ou universitaires. L'annualisation est une des possibilités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Les entreprises pourront bénéficier des aides financières liées à la création ou à la sauvegarde d'emplois dans les entreprises de moins de 50 salariés en fonction des nécessités du service.

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

A. - Organisation du travail modulé

A.1. - Caractéristiques

Dans le cadre de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le fractionnement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises de moins de 50 salariés et aux délais imposés par les clients.

Cette organisation vise à permettre à une entreprise de passer du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est saisonnière ou de pointe du fait de la charge.

A.2. - Salariés concernés

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

Toutefois les entreprises ayant recours, dans le cadre de ce régime de modulation du temps de travail sur l'année, à l'embauche de salariés saisonniers ou de salariés temporaires sont concernés.

A.3. - Formalités de mise en œuvre

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

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

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

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

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

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

A.4. - Période de modulation de l'horaire

De façon à compenser les heures et les heures d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier au cours de l'année au sein d'une entreprise de moins de 50 salariés ou d'un établissement de moins de 50 salariés inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, en principe allant du 1er juin au 30 mai de

l'année suivante, sauf accord collectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement sans modification dans les limites prévues à l'article A.7 suivant.

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

A.5. - Programmation individuelle des variations d'horaire et bail d'application

Les variations d'horaire sont programmées selon des principes généraux applicables à l'ensemble des salariés des services ou unités concernés. Également, ces variations d'horaire peuvent être programmées selon des critères individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces principes généraux ou critères individuels sont appliqués de telle sorte qu'ils ne doivent pas porter atteinte à l'activité professionnelle de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera respectivement dépasser 35 heures par semaine, et ce sans que les salariés concernés ne puissent atteindre.

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

Un accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de motivation de la durée effective du travail.

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

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

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

A.6. - Délai de prévenance

En cas de période, les salariés des unités ou services concernés sont informés des engagements de leur horaire non prévus par la programmation individuelle ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre les dispositions nécessaires en conséquence, tout en respectant les obligations particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de modification de l'activité ou de la durée du travail, ce délai ne pourra être inférieur à 14 jours.

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

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

Un refus de l'employeur d'accepter, dûment motivé, de la part d'un salarié ne pourra être sanctionné.

A.7. - Limites maximales et répartition des horaires

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

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

A.8. - Rémunération mensuelle

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, pour les salariés, pour prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits correspondants en matière de congés payés(2), dépasse un plafond de 1 587 heures de travail effectif (plafond porté à 1 594 heures pour tenir compte de la journée de solidarité), les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Celles-ci sont prises en compte dans le montant de salaire, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, et, éventuellement, à un complément de rémunération si les

heurs considérées y ouvrant droit.

Le périmètre de ces heures excédentaires et des motifs afférents peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un régime conventionnel dans les conditions prévues à l'article A.7 du présent accord.

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

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

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

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette mesure peut être décidée après consultation des salariés concernés.

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

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

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

B. - Rémunérations

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

En application du principe des salaires, les parties conviennent d'une modulation de 3 ans.

Un décret annexé à la fiche de paie du mois de mai (ou la dernière fiche de paie lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectuées par le salarié au cours de la période de modulation.

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

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

C. - Heures supplémentaires

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

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

Si, en fin de période de modulation, un dépassement des 1587 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération complémentaire pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

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

D. - Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de réduire les heures ou d'augmenter les heures appartient à l'employeur.

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

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

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

E. - Dispositions spécifiques aux cadres

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

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

Forfait annuel en jours

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

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

- la fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification conventionnelle ;

- le salarié doit disposer, soit en application d'une disposition spécifique de son contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de sa fonction, d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps.

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

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

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

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

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

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

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

Il est rappelé que le salarié doit bénéficier :

- d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

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

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

Le supérieur hiérarchique du salarié a une responsabilité en matière de suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, les salariés ont droit à une réduction de leur temps de travail en jours bénéficiant, chaque année, d'un droit à l'initiative avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail des intéressés et l'amplitude de leurs journées d'activité. Cette réduction peut être répartie dans le temps, du travail des intéressés.

A cet effet, l'employeur a l'obligation de commencer le début et la fin de la période de travail du temps de repos minimum obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus.

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

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 25 %. Cette majoration s'applique du 1^{er} janvier 2007 jusqu'au 31 décembre 2009 inclus.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de travail considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune réduction du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une réduction de salaire. La valeur, sur la base de 5 jours de travail par semaine, d'une journée entière de

travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 21,67, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 43,34.

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

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 16 mai 2007.

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

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

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

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

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

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

Avenant n 3 du 29 août 2007 relatif

aux correcteurs de devoirs

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; SNPEFP CGT ; FEP CFDT.

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2002

Les ceerruots de doevirs bénéficient de la présente cononevtn :

- lrsuqoe les conretirocs de deivros snot effectuées au siège saocil ou dnas les laocux de l'établissement, les crtcorruées snot classés en catégorie B, aux coeineiffcs 270, 280 ou 300 ;

- lqurose les citororcnes snot assurées à ttire ascicrseoe par les clraoarelutobs visés en " C ", siot pendant, siot en dorehs des heures nmearols de trvaail ;

- luosrqe les crocoirtens snot effectuées à luer dlciomie : l'intégration des professeurs-correcteurs qui tllvraneait à luer doilicme dnas la cstciaiafosln de la cniovtnoen ctcivoelle naotianle de l'enseignement privé à dtisncae nécessite la prise en cmpte des spécificités liées à luer activité.

En effet, ctete activité rreueqet la msie en pclae de cnndioitos matérielles au dlciomie des professeurs-correcteurs :

- une sfrcaue sfntfaisue puor eeorntspr et ceaslr tuos les dnucoets inlpsdaeensibs à luer activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, oergvaus pédagogiques, etc.), qui diot être chauffée et éclairée ;

- éventuellement, une lnige téléphonique spécialisée ou des moyens de ccunimoamioin de tpye Inentret ;

- éventuellement, un équipement micro-informatique ;

- ttoeus les finrruuteos et tuos les éléments aoceciarsss (papier, stylos, encre, toner, etc.)

Il s'agit bien, sloen les treems du cdoe du travail, de " fiars d'atelier ", dnot le coût et l'importance ne siarunaet être niés eu égard aux caractéristiques de ctete activité.

On puet esetmir que ces " firas d'atelier " (surface, acquisition, amortissement) pnveeut représenter jusqu'à 20 % de la rémunération des professeurs-correcteurs.

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2006

La cissmomiion ptriaaire nonaliate s'est réunie, nmmanetot le 11

Cependant, il est très dilicffie d'établir une netnmrolucae evsutahixe des tairfs de cirroceotn cmtpoe tneu de l'extrême diversité des paramètres à pdrnee en compte :

- cslsae ou nveiau de l'apprenant ;

- matière ou dpiiilcnse ;

- tpye de dveoris (QCM, doevir rédigé, etc.) ;

- navieu et/ou expérience du professeur-correcteur ;

- particularités de la méthode pédagogique de cuqahe établissement d'enseignement à distance, etc.

On puet teuitofos prspeoor des pintos de repèreA noetr que les corrigés tepys snot le puls sunveot réalisés par l'établissement lui-même et que, les diveros étant identiques, la crcioerton est facilitée et rndee puls rapide.

:

Dvioer slpime ou très spmile (QCM corut ou moyen, eercicxe ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnot la durée de ccorireton sireat en mynnee de l'ordre de 5 minutes) : de 4,5 à 6,5 F bturs sloen le nieavu de la classe, la complexité, etc.

Dveoir à durée et complexité mnnoeys (QCM long, dveoir rédigé, ecrexice nécessitant des annotations, etc., dnot la durée de ciotroecn sraeit en mnoyene de l'ordre de 10 minutes) : de 9 à 13 F burts soeln le nevaiu de la classe, la complexité, etc.

Dveoir puls cpmxloee et/ou puls lnog à ciogrerr (dissertation, dveoir egnxiaet de noebreumss annotations, etc., dnot la durée de coceiortrn searit en mnoynee de l'ordre de 15 minutes) : de 13,5 à 19,5 F btrus selon le naievu de la classe, la complexité, etc.

Ces tirfas snot donnés à ttire itdniciaf et dnrevot être négociés à chuaqe fios par le professeur-correcteur et l'établissement considéré.

Il s'agit de mmniaa bruts, comanpernt les congés payés et les " frais d'atelier ", ces drrieens à heuatur de 20 %.

Cet anveant alnnue et rlmaecpe le dieernr prghraape de l'avenant n° 1 rletaif aux crttrreeuocs de copies. Il erntera en aoltpicapin à la dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

sreemptpbe 2006, aifn d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de bhncrae du 16 mai 2000 rileatf à la réduction du tpems de travail, canonnerct la modulation.

Les preretnaais sociaux, présents à cttee réunion, ont pirs les décisions suatnievs :

Préambule

L'accord de bcnhare relatif à la réduction du tpems de taviral cnlocu le 16 mai 2000 dnas le cdrae de la cnviooetnn cvliocltlee

l'objet de l'enseignement privé à distance a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au JROF du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que certains dispositions de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A " Oisatoigrnan du travail modulé " et l'alinéa 3 du paragraphe E " Dpotosis spécifiques aux cadres " de la partie III " Les modalités de la réduction du temps de travail ", étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certaines conditions et modalités soit adopté.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2006

La commission paritaire n'a pu se réunir, néanmoins le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant les cadres non affectés à un service.

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

Préambule

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au JROF du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que certains dispositions de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A " Oioitarnasgn du travail modulé " et l'alinéa 3 du paragraphe E " Dtpsoois spécifiques aux cadres " de la partie III " Les modalités de la réduction du temps de travail ", étaient

Accord du 4 décembre 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2006

Conséquences des enjeux de la poursuite de l'enseignement et de la

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

(voir ce texte)

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

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

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

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certaines conditions et modalités soit adopté.

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

En conséquence :

L'alinéa 3 du paragraphe E du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 : " Les cadres non affectés à un service, c'est-à-dire les cadres qui ont une autre activité principale, pour un total de 215 jours et de 12 heures par jour " est remplacé par le texte suivant :

(voir ce texte)

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

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

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

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

faute de pouvoir réunir l'accord de branche du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les partenaires sociaux du présent accord réaffirment que la formation professionnelle continue est un atout et un investissement pour les entreprises que pour les établissements d'enseignement privé à distance. Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir.

Elle doit en particulier :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de nouvelles compétences ;

- préparer les salariés aux évolutions des surettrcus et aux nvleuoles tgoihnoleecs tuot en tneat ctmpeo des évolutions démographiques prévisibles et de luer icapmt sur la ciisopotmon de la potualoipn avctie ;

- fvosierar la réalisation des prtoejs plosifnsreeons et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle diot être encouragée puor l'ensemble des salariés, y cpoirms les salariés à tpems partiel, les salariés en cratnot à durée déterminée, les salariés en sdecone ptiare de pcrarus poesernofsnil ou en reprsie d'activité, et ce dnas un scoui d'égalité homme/femme.

Les planeertars sicuaox snot cenvunos de treiatr en priorité les modalités d'accès au croantt de professionnalisation.

Les aurtas doispiftsis de la fotiarmon psnelnrifefose (plan de formation, dorit ieiniddvul à la formation, période de professionnalisation, congé iidieduvnl de formation, voadiltian des aiuqcs de l'expérience) snoret traités pergsvneosmiret à paitrr de 2007.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2006

Enetrnt dnas le champ d'application du présent arcoed tuos les établissements privés d'enseignement à dsniacte overuts suos le régime des aicrelts L. 444-1 et stainuvs du cdoe de l'éducation (reprenant les diiptossions de la loi n° 71-556 du 12 julliet 1971) situés sur le tiiotrerre métropolitain.

Le présent aoccrd s'applique aux orisanegms privés qui puniaeqrtt l'enseignement à distance, de ttuoe natrue et de tuot niveau, et nemtmaot dnas le cadre des activités reesiprs suos les numéros 804 C et 804 D de la nelcotnamrue NAF.

Article 2 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2006

La frmtoaion pifoelnosnrslé citnoune a puor oebjt de fasorveir l'insertion ou la réinsertion pslneserolonife des salariés, de prettmere luer mitaenin dnas l'emploi, de fsroviear le développement de lerus compétences et l'accès aux différents naevuix de qilftuiaoiacn professionnelle, et de cbtoenuirr au développement économique et celuturl et à luer portmioon sociale.

L'accès des salariés à des anoctis de fraotoimn pinlosesofelnre continue, régi par les diinsotsopis législatives et réglementaires en vigueur, est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dnas le crade du paln de ftraoimn mentionné à l'article L. 951-1 du cdoe du travail, dnas le carde du congé iidieduvnl de foamrotin (CIF) défini à l'article L. 931-1 du cdoe du travial ;

- à l'initiative du salarié aevc l'accord de son employeur, dnas le

carde du droit iivddeniul à la fomoritan (DIF) défini à l'article L. 933-1 du cdoe du tiarval ;

- à l'initiative du salarié dnas le crade de la vadolaiitn des aqiucs de l'expérience (VAE) ;

- et, puor cntaiers pbiulcs :

- à l'embauche, dnas le crdae du crtonat de poalfieostnrssiinaon ;

- en curos de carrière, dnas le crade de la période de professionnalisation.

Les types d'actions de foirmoatn etnrrnat dnas le chmap d'application des disonpioitss riatveles à la fiomotarn peonssofilenre cuntinoe snot natmenomt :

- les aitnocs d'acquisition, d'entretien ou de peeeinmertnfonct des cosninancsaes ;

- les atonics d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;

- les acinots de prmtooooin ;

- les aictons de prévention ;

- les aioctns de conversion.

Les snigeiatras du présent arcoed se snot attachés à définir les priorités et les mynoes de la ftamoiron pnrefnlseiorsole dnas la banrche de l'enseignement à dtacsine aifn que les salariés et les etrrpsniees pisunset tvureor des réponses à lerus binoess en matières de ftroiaomn psiosenrfolnlee et desiospr d'éléments luer pretematnt de bâtir des pourcras professionnalisant, nanemmtot grâce aux cntaotrs de pftoaiolnoisesrnsian et à l'articulation de tuos les dsitiosifps enrte eux, tuot en pttmeaenrt à chaque salarié d'être atuecr de son évolution professionnelle.

La cosioimmsn piaarrite nialoante instituée par la cvtonnoein cteclvoile nntaoaile de l'enseignement privé à distance, dnnot les aonitbtiutrs définies à l'article 4.1.2 de ltidiae ceointvonnn cletvicloe nitnlaoae csitoennst nnoammett à firae teouts ppsinrootis en matière de rceenaselsmt et de formation, s'est réunie le 29 mai 2006 puor cueitntosr la csmoimison piiararte noaanttie puor l'emploi et la fooaimtrn professionnelle, visée à l'article 3 du présent accord, et définir les aexs pitarrrieors en matière de formation.

Article 3 - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2006

Les peitars signataires, réunies le 29 mai 2006 dnas le cdare de la csmomisoin piiararte nanoitale (CPN), décident de la ctiiustotnon d'une cisoimmosn ptrariaie ntloainae puor l'emploi et la farooitmnn pslfsinooenrlee (CPNEFP), conformément aux diisiptoosns de l'accord ifnoisonrsreptenl du 5 décembre 2003 et à la loi du 4

mai 2004.

Elle décide de confier à la CFEPNP les peilnes et entières minsisos qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

3.1. Composition. - Fonctionnement

Elle est composée de :

- 1 représentant de chacune des onraingsots salyindces et stiaaegnris ;

- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des ognsaaoinits ci-dessus.

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

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

Lors de chaque réunion, sont examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Les décisions de la CNPEFP sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

3.2. Attributions

La CNPEFP a pour missions :

- en matière d'emploi, de permettre l'information réciproque des ooirnitaagnss sitaairnecs sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;

- en matière de formation professionnelle :

- de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche, en permettant un meilleur accès aux différents

types de formations et de favoriser le développement de l'ensemble des salariés de la branche ;

- de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;

- de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les sites des centres et types d'actions de formation ;

- le cas échéant, de créer, valider et délivrer les certifications de qualification professionnelle de la branche (CQP).

Elle a pour tâche de connaître des conditions économiques et de faire toutes propositions en matière de formation et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de

comité d'entreprise.

Article 4 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2006

4.1. Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée qui a pour objet de compléter une formation initiale et d'accompagnement ainsi que des atouts de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

4.2. Bénéficiaires et objet

4.2.1. Bénéficiaires

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

4.2.2. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale et/ou(1) d'acquies une qualification professionnelle. Il est précisé que, parmi les premières priorités retenues par la CFEPNP en matière d'actions de professionnalisation sont : l'accès à la formation de l'enseignement privé à distance, favoriser les formations pratiquées au bénéfice d'accéder à un niveau de qualification supérieur et, notamment les formations reconnues à améliorer les procédures de gestion et/ou à améliorer l'exploitation des entreprises.

4.3. Durée du contrat

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

4.4. Durée des actions de professionnalisation

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

Toutefois pour les publics et les actions suivants :

- les demandeurs d'emploi jeunes et adultes titulaires de système éducatif sans qualification professionnelle ;

- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification professionnelle renouée ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;

- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;

- l'action de professionnalisation est soumise à une certification de qualification professionnelle ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles,

les parties conviennent que la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ; quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de

professionnalisation, les atncios de fiotarmon pnvueet être d'une durée supérieure à 25 % snas pivouor dépasser 50 % de la durée ttaloe du crtaont dnas la lmtiie de 1 500 heures.

4.5. La fotoncin tutorale

L'employeur puet désigner un tetuur puor gudier et acclleuiir les pneroenns en cranot de psianoolrsinoafeitsn dnas la liitme de 3 bénéficiaires par tuteur. La pesonnrre désignée dvrea jeitsufir d'une expérience pieonossflrnele au sien de l'entreprise d'au moins 2 ans, en rraprot aevc l'objectif de la pintaoefnssosroaliin visée. Auucn salarié ne purroa être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une mrusee diornrsmicitiae dcritee ou icdetnre puor aivor refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonitcon taturloe snot iumleabtps sur le begdut consacré aux priorités de barchne dnas la liitme d'un pfnalod défini par l'OPCA-EFP (OPCA du steucer " Enmeiegesnnt et fiootmarn privés ") et par bénéficiaire (2).

Pour le bon eccexie de sa mission, le ttuuer puet bénéficier d'une formation, dnas la lmtiie de 40 heures, psire en cgrahe par l'OPCA-EFP, au tuax fixé par décret. Ctete foiamortn puet être demandée snot par le tuteur, snot par l'entreprise.

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2006

Cptmoe tneu des eenujx de la paooinfralesioinstesn et de la firmtooan professionnelle, les parteis signataires, réunies dnas la carde de la cmosisoimn prtairiae nationale, ont décidé, conformément aux diioponsitss de l'accord nataionl ifreepoiorsnsnetnl du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004 :

- la ctotsotniun d'une csiosiomn pitriarae nnlitaaoe puor l'emploi et la friaomtn psofelilrenonse (CPNEFP) ;

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

Signataires	
Patrons signataires	La CHANED,
Syndicats signataires	La FEP-CFDT ; Le SNEPL-CFTC,

Article 1 - Plan de formation
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2007

1. 1. Définition

Le paln de ftrmaioon est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou pulsiures salariés, dnas l'intérêt de l'entreprise. (1)

Le paln de fraoimtn dnitgusie 3 catégories d'actions de

4.6. Rémunération des bénéficiaires du ctaonrt de professionnalisation

Les bénéficiaires du ctonart de piatifatrolnnieosson perçoivent pdnenat l'action de ponilnsiasrtaeofosin la rémunération prévue par les dipoisotniss légales et réglementaires en vigueur.

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

Les aurtres dsopftsiiiis de la frtioaomn psonnselelifroe snroet examinés ultérieurement.

Cet acocrd frea l'objet d'une dnedmae d'extension mias il est alpclpbaie aux adhérents de la CAENHD dès sa signature.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

(1) *Teemrs euxcls de l'extension, comme étant croiantre aux dsiiopintsos du dneeirr alinéa de l'article L. 981-1 du cdoe du tarval (arrêté du 16 julliet 2007, art. 1er).*(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dotpsnsiiois du peeimr alinéa de l'article D. 981-10 du cdoe du tiarval (arrêté du 16 jilelut 2007, art. 1er).*

- de confier à cttee nelvloue cmsmsiooin les peelins et entières msnsois qui lui snot attribuées par les acodrcs et tetxes légaux en vigueur.

La création de ctete coiimssmon iumqiple une miitcafidoon de l'article 4 de la coietonnvn coitlectve nationale, oebjt du présent aveannt dnot le cmahp d'application est culei de la cnvieoontn collective.

En conséquence, le tetxe de l'article 4 de la cvnoinoetn civcolette ninaaotle de l'enseignement privé à dsticane est remplacé par le suivant.

(voir cet article)

Les aurts disootipnsis de la coeinvontn civlctecloe naniltaoe ne snot pas modifiées.

Cet anvanet frea l'objet d'une damende d'extension et etrnea en ailicpoptn à la dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

Fiat à Paris, le 4 décembre 2006.

fmriaoton :

? 1. Les acintos d'adaptation au potse de tiaarvl : ce snot tuetos les aotcnis de fioramotn isleipdsenbns au salarié puor repimlr les msonsiis et les tâches liées à son psote de travail. Les atincos de foirmtoan de tpye 1 s'effectuent olbaimnegritoet sur le tpems de tiarval ;

? 2. Les atncios de ftaomrion liées à l'évolution des eoipmls et au maeiitnn dnas l'emploi : ce snot tteous les atcnis qui penretetmt au salarié d'évoluer vres d'autres postes rvneelat de son camhp de compétences ou d'apporter la frooimtan nécessaire au mnaitien dnas son epmoli ;

? 3. Les atcnis de fmtaooirn liées au développement des compétences : ce snot tteous les atcnis qui downiet pertettrme au salarié d'acquérir de nleuvoles compétences en vue d'une qciflioaiuatn supérieure.

Les aoincts de froaimton de tpye2 et (2) 3 penevut s'effectuer pannedt le tmeps de taaivr ou hros tmeps de travail.

1. 2. Bénéficiaires

Le cohix des salariés appelés à sivure les acotnis furinagt dnas le

paln de frotioman aenapprit à l'employeur, dnas le respct des dosonsitiips légaes et après csautlnotoin des itecsnnas représentatives du personnel. Tuos les salariés snot sultpsbeecis d'être concernés. Les psoeenrns pesenriests pnueevt toufioets fiare état d'un mitof de rfeus légitime.

1. 3. Ciitnodnos de msie en ovreue

Les aontics de fomirtaon itescrins au paln de foomitran de l'entreprise ponruort se firae penandt ou hros temps de travail, snuivat luer ceamnlesst dnas l'une des 3 catégories d'actions de fmitroaon citées en 1. 1 et conformément aux dsinpoiistos légaes en vigueur. Elels pevneut être réalisées en irennte ou en externe.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnsoiipsots du 1° de l'article L. 930-1 du cdoe du travail, aux trmees dleseqleus les acitnos de fiaormtn organisées dnas le cdare du paln de fforimoan le snot à l'initiative de l'employeur.*
(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

(2) *Tremes eulcxs de l'extension, cmmoe étant crnoairte aux dtipnisosois de l'article L. 932-1-II du cdoe du travail, aux teerms dqlueleses les aictons de ftraomin liées à l'évolution des eloimps et au mnaietin dnas l'emploi snot meiss en ?uvre penandt le temps de travail.*
(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

Article 2 - Droit individuel à la formation
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2007

2. 1. Définition

Le dorit iviedunidl à la fatoomirn ctnsoise puor les salariés bénéficiaires à deipossr d'un crédit d'heures anunel puor sviure à luer iititiane une aiotcn de fiaomtron aevc l'accord de l'employeur.

2. 2. Bénéficiaires

Sont concernés par le dirot inviedudil à la formation, les salariés suos carntots à durée indéterminée anayt 1 an d'ancienneté, et les salariés aynat travaillé suos CDD padnent au moins 4 mios consécutifs ou non, dnaurt les 12 dreinres mois.

Le driot iuvnidl à la fiortmoan ne s'applique pas aux canrotts de firomoatn en aletncrnae (contrats d'apprentissage, cortants de professionnalisation).

2. 3. Ourervute du doirt

Les dotirs s'acquièrent à counccrenre de 20 hueers par an, puor les salariés à tmepps complet, et pro rtaa tripmeos de la durée cnlcaluorttee du tivaarl puor l'ensemble des salariés à tpepps partiel.

Cette mesrue est acicpbplle à cpotmer du 7 mai 2004. *Le cuacil du dorit diot caotlsipbiemr les périodes de snsposien du crotnat de tirvaal qui snot preiss en cpotme dnas le clucal des congés payés y cmroips le congé ptranael d'éducation et le congé de présence parentale.* (1)

Les dtiros acucis aunmeleennlt penevut se clueumr sur une durée deé ans, exceptés puor les salariés à tmepps pieratl où la durée n'est pas limitée. A défaut de son ulttisiaion puor tuot ou partie, le dirot ieidnivudl à la fmooiartn est plafonné à 120 heuers puor les salariés à tpepps clepomt et à tmepps partiel. Cahque actoin de fomotiarn réalisée dnas le cdare du diort ieuiddivnl à la fiotaormn s'impute sur le cintognnet d'heures de firotoman dnliobpsie et régénère des drotis tjoruuos dnas la ltiime des 120 heures.

2. 4. Aitcons de ftoamoin ptoeirriis

Le dirot iuiddievn à la ftaomiron proura être utilisé puor des aconits de ftoamoin définies par la CPEFNP et ntnommaet les aoiatns de formation, considérées comme prioritaires, dnas les dnmaeios staiuvns :

? aditoaptan aux noveulles tohcigeonels ;
? cdiuotne de poetrjs ;
? organisation, gtosien et maenmaengt d'équipes.

2. 5. Iroiomatfnn iieldInduvie et ctioevelle

L'ensemble des salariés bénéficiaires est informé aeneneunllmt de ses drtois acucis, dnas les cnoitondis définies par chuqae entreprise. (2)

En cas de leeimnecict et dnas les cdnotoniis indiquées à l'article 2. 9 ci-après, les dorits acucis snroet communiqués par écrit dnas la lrette de niitfooiatn du licenciement.

En cas de démission, le salarié puet dmadneer à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action de fooitarmn siot engagée anavt la fin de son préavis.

Dans le crade de l'information du comité d'entreprise, s'il existe, sur la fiormtoan professionnelle, il srea présenté un blain des aoiatns réalisées au ttrie du DIF, aisni que les daemends en la matière puor l'année à venir.

2. 6. Ctondnois de msie en ovreue

Les dmeadnes de fioamtron au ttrie du DIF drnoevt être portées par écrit à la cainsnnscoae de l'employeur sleon les modalités définies au sien de l'entreprise concernée. En tuot état de cause, ces daeenmds dvnoret préciser le cnotneu précis de la fmootairn envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation...).

L'employeur dsospie d'un délai de 1 mios à comepr de la réception de la danemde puor farie connaître sa décision.

La non-réponse dnas ce délai vuat acceptation.

Le rfeus éventuel purora ptoerr nmtoaanmt sur :

? le non-respect de la procédure par le salarié ;
? le dépassement du délai de prévenance instauré au sien de cqhae esrrpniee ;
? la non-disponibilité des fndos ;
? le coût glboal de la fatmoirn (coût pédagogique, fiars de tarnorpst et hébergement) ;
? le cetnonu de la frooiamtn ;
? l'intérêt psenroosfenil ;
? la durée de la fortmaion ou sa dtae de msie en orveue ;
? la désorganisation du service.

En cas de refus pdannet 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa dnmdeae auprès de l'organisme gnoisraneite du congé iuednivudl à la formation. L'organisme auerssra la psrie en chagre financière si l'action de fmtoarion sollicitée csornpreod à ses preops priorités et critères. Dnas ce cas, l'employeur diot rcepesetr les ctoidinnois définies à l'article L. 933-5 du cdoe du travail.

Une même ddaemne ne porrua être réitérée qu'après un délai de fancshire de 6 mois.

Le feiacennmt des fiars pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré :

? par l'OPCA-EFP, solen ses modalités, sur le beudgt consacré aux priorités de branche, dnas la litime des fdons dbosileinps puor le DIF prrairoite et sur le begudt du paln de ftaomoirn puor le DIF non prriariote ;

? ou à défaut par l'entreprise.

Les ainocts de fmoiortan pieoairtrrs pnourrot également être financées sur le bduget rteiaf à la pasosonesrtoniialifn selon les modalités de psrie en chrgae adoptées par le csoient d'administration de l'OPCA-EFP.

2. 7. Tmepps de taivral

Les aoiatns de fiormtoan liées au DIF se déroulent en drehos du tpepps de travail. Un acocrd d'entreprise, ou un acocrd négocié de gré à gré, puet prévoir que le DIF se déroulera peerlinalmtet sur les tpepps de travail.

2. 8. Acolilatn de famtroion

Dans le cadre du DIF hros temps de travail, le salarié perçoit une alltcaion de fioratmn égale à 50 % de la rémunération ntete versée au curos des 12 dneiers mios rapportée au tatol des hurees rémunérées sur cette même période, après réception des

fleelus d'émargement.

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

L'allocation de formation est l'objet d'une action de formation de l'employeur.

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

2. 9. Rupture du contrat de travail

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

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

En cas de demande, l'employeur verse de l'organisme de formation choisi par le salarié le montant de l'allocation de formation, la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences.

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

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

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

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

Les articles correspondants de l'accord de branche du 4 décembre 2006 ne sont pas modifiés, étant rappelé que les articles correspondants de la période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience sont examinés ultérieurement.

Cet accord est l'objet d'une action de formation de l'employeur et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SPNEL CTFC ; SEYNP CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Les articles suivants de la convention citée sont modifiés :

Article 1er

Champ d'application
(Modifié par accord du 29 août 2001)

Au 1er alinéa de l'article, les mots « en application du livre Ier du code du travail » sont remplacés par « en application du livre II, titre II, du code du travail », et les mots « sous le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 » sont remplacés par « sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatives aux établissements d'enseignement privés à distance ».

Le 1er alinéa de l'article 1er « Champ d'application » devient donc :

« La présente convention collective, conclue en application du livre II, titre II, du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance, outre les sous le régime des

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

(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

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

(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2007

La commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle s'est réunie, le 12 janvier 2007, afin de discuter les modalités d'accès des salariés à la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé à distance. Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes.

Préambule

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

Dans ce cadre, le présent accord traite des dispositions suivantes : plan de formation et droit individuel à la formation.

Les dispositions des articles L. 444-1 et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatives aux établissements d'enseignement privés à distance. »

Au 2e alinéa de l'article, les mots « dans le cadre des activités reespris sous les numéros 804C et 804D de la nomenclature NAF » sont remplacés par « dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 8559A et 8559B de la nomenclature NAF ».

Le 2e alinéa de l'article 1er « Champ d'application » devient donc : « La présente convention s'applique aux établissements qui exercent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 8559A et 8559B de la nomenclature NAF. »

Article 2

Durée. ? Dénonciation. ? Révision. ? Avenants. ? Extension. ?

Adhésion

(Modifié par accord du 29 août 2001)

Au premier alinéa de l'article 2 « Dénonciation », les mots « sous réserve de l'application de l'article L. 132-8, alinéa 4, du code du travail » sont remplacés par « sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11, du code du travail ».

Le dernier alinéa de l'article 2 « Dénonciation » devient donc : « En tout état de cause, la convention collective de professionnalisation ou des dispositions de la convention collective ou des dispositions des dispositions substitué à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du code du travail. »

A l'article 2 « Adhésion », 1er alinéa, les mots « conformément à l'article L. 132-9 du code du travail » sont remplacés par « conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail ».

L'article 2 « Adhésion », 1er alinéa, devient donc :

« Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute obligation s'applique ou toute obligation qui n'est pas paitre à la

Article 4
Commissions instituées par la convention collective nationale
(Modifié par avenant du 4 décembre 2006)

Au premier alinéa de l'article 4. 1. 2 « Avertissements » a Commissions paritaires nationales, les mots « conformément à l'article L. 132-2 du code du travail » sont remplacés par « conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail ».

L'article 4. 1. 2 « Avertissements » a Commissions paritaires nationales devinnet d'oc :

« La Commission paritaire nationale a pour rôle :

? l'interprétation du texte de la convention ;

? la coordination des éventuels effets de l'application du texte de la convention.

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

Article 5
Droit syndical
(Modifié par accord du 29 août 2001)

Au 1er alinéa, les mots « en application du titre Ier du livre IV du code du travail » sont remplacés par « en application du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail ».

Le 1er alinéa de l'article 5 « Droit syndical » devinnet d'oc :

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

Au 3e alinéa, les mots « les articles L. 412-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail ».

Le 3e alinéa de l'article 5 « Droit syndical » devinnet d'oc :

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

Article 7
Expression des salariés au sein des entreprises
(Modifié par accord du 29 août 2001)

Au 1er alinéa, les mots « Dans le cadre des procédures posées par l'article L. 461-1 du code du travail » sont remplacés par « Dans le cadre des procédures posées par l'article L. 2281-1 du code du travail ».

Le 1er alinéa de l'article 7 « Expression des salariés au sein des entreprises » devinnet d'oc :

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

Article 8
Négociation collective dans l'entreprise
(Modifié par accord du 29 août 2001)

Les mots « relatives à l'obligation alléguée de négocier » sont remplacés par « relatifs aux obligations périodiques de négocier ». Et les mots « ils ne peuvent pas conclure de négociations avec les représentants aux dates fixées par la présente convention collective » sont complétés par «, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail ».

L'article 8 « Négociation collective dans l'entreprise » devinnet d'oc :

« Outre l'application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des négociations ou accords collectifs d'entreprise peuvent être négociés en vue d'arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises annuelles dans son champ d'application ; ils ne peuvent pas conclure de négociations avec les représentants aux dates fixées par la présente convention collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail. »

A l'article 10. 2, au paragraphe « Rémunération », seule est maintenue la phrase « L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

A l'article 10. 2, au paragraphe « Formalités de préembauche », les mots « Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail) » sont remplacés par « Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail) ».

A l'article 10. 2, au paragraphe « Période d'essai », les modalités de la période d'essai sont modifiées pour tenir compte des dispositions de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail.

L'article 10. 2 « Contrats à durée indéterminée (CDI) » devinnet d'oc :

« Recrutement.

L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche.

Tout employeur peut exiger lors de l'engagement la présentation du candidat par le directeur employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informe l'employeur des conditions de travail décrites et simultanées qui le lient à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et sous réserve de la consultation préalable par le médecin du travail de ses antécédents médicaux à l'appui de l'emploi proposé.

Période d'essai.

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

Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l'essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'essai est de :

? 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les employés ;

? 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;

? 4 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, inclusivement compris, ne peut dépasser :

? 4 mois pour les employés ;

? 6 mois pour les techniciens ;

? 8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple notification préalable écrite par l'employeur :

? préavis minimum de rupture d'essai par l'employeur :

? 24 heures si moins de 8 jours de présence ;

? 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence ;

? préavis minimum de rupture d'essai par le salarié :

? 24 heures si moins de 8 jours de présence ;

? 48 heures au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables.

Par ailleurs, il s'agit d'expliquer dans la période de la période d'essai des opportunités, permis par les éventuels contacts à durée déterminée conclus précédemment entre l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au poste occupé.

Contrats de travail.

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l'objet d'un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un exemplaire original sera remis à chaque salarié idemment :

? la durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ;

? la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son classement ;

? les horaires et la durée de travail ;
? le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
? la mention de la convention collective applicable. »

Article 10. 3 Contrats à durée déterminée (CDD)

A l'alinéa 3 de l'article 10. 3 « Contrats à durée déterminée (CDD) », les mots « dans les 48 heures (art.L. 122-3-1). » sont remplacés par « dans les 2 jours ouvrables (art.L. 1242-13). ».

L'article 10. 3 « Contrats à durée déterminée (CDD) » devient donc :

« Des contrats à durée déterminée ne peuvent être conclus dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et, notamment, pour faire face aux périodes de haute activité à caractère ponctuel.

Les entreprises y renvoient se réfèrent à la réglementation en vigueur, notamment dans la rédaction du contrat de travail qui comprendra, outre les mentions précisées ci-dessus, le motif de la conclusion du contrat.

Ce contrat devra être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables (art.L. 1242-13).

Le salarié ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise recueille l'information relative aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux motifs de recours à ces contrats. »

Article 10. 8 Formation continue

A l'alinéa 4 de l'article 10. 8, l'adresse de l'OPCA-EFP est modifiée.

L'alinéa 4 de l'article 10. 8 « Formation continue » devient donc :
« L'OPCA est le comité d'entreprise est l'OPCA-EFP (enseignement et formation privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris. »

Article 10. 10 Protection maternité et adoption

A l'alinéa 6 de l'article 10. 10, les mots « des jours prévus à l'article L. 212-9 du code du travail » sont remplacés par « des jours prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail ».

L'alinéa 6 de l'article 10. 10 « Protection maternité et adoption » devient donc :

« Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaient luer enfant disposent, à cet effet, de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des jours prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail. La mère peut allaiter son enfant dans l'établissement. »

Article 14 Congés payés. ? Congés exceptionnels. ? Jours fériés

Au 1er alinéa de l'article 14. 1 « Congés payés annuels » sont ajoutés, après les mots « Les salariés », les mots « qui n'ont pas travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif ».

Le 1er alinéa de l'article 14. 1 « Congés payés annuels » devient donc :

« Les salariés qui n'ont pas travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit chaque année à 2 jours et demi

ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, soit 30 jours ouvrables à compter de 1 an de présence dans l'entreprise. »

A l'alinéa 5 de l'article 14. 1 « Congés payés annuels », les mots « du congé prévu à l'article L. 223-5 du code du travail », sont remplacés par « du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail ».

L'alinéa 5 de l'article 14. 1 « Congés payés annuels » devient donc :

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

Dans le renvoi (1) du 2e tiret de l'article 14. 3 « Congés exceptionnels », les références aux articles L. 226-1 et L. 122-45 du code du travail sont remplacées respectivement par celles aux articles L. 3142-1 et L. 1132-1 du code du travail.

Le renvoi (1) du 2e tiret de l'article 14. 3 « Congés exceptionnels » devient donc :

« (1) Tiret étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu de laquelle le 4e alinéa de l'article L. 3142-1 du code du travail est abrogé aux conditions liées par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 1132-1 du code du travail (arrêté du 9 octobre 2002, art. 1er). »

Au renvoi (2) de l'article 14. 4 « Jours fériés », la référence à l'article L. 222-7 du code du travail est remplacée par celle à l'article L. 3133-6 du code du travail.

Le renvoi (2) de l'article 14. 4 « Jours fériés » devient donc :

« (2) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail (arrêté du 9 octobre 2002, art. 1er). »

Article 2 En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Les acteurs de la profession de la coopération sociale ne sont pas modifiés.

Il est toutefois précisé que l'annexe « Fonctionnement » à la convention collective nationale de la profession de la coopération sociale a pour objet d'un réexamen pour tenir compte de l'évolution des métiers de la branche.

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

Le présent accord a pour objet d'une demande d'extension et est en application de l'arrêté ministériel d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Le présent accord est destiné à réduire en conséquence l'incidence sur la situation des établissements de l'enseignement privé à caractère d'enseignement de disciplines législatives, réglementaires et administratives récentes, en particulier :

? l'entrée en vigueur du nouveau code du travail modifiant notamment la numérotation des articles du code ;

? l'intégration dans le code de l'éducation de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et des décrets n° 72-1218 et n° 72-1219 du 22 décembre 1972 sur l'enseignement privé à distance ;

? l'ouverture de nouvelles activités et de nouvelles professions françaises approuvées par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;

? la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail.

En conséquence, les dispositions susmentionnées sont apportées aux dispositions de la convention collective nationale de l'enseignement privé à caractère :

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; SNPEFP CGT.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2010

Les petreairnas sucioax de la brchane de l'enseignement privé à distance, très attachés au reecpst des pnciipes de non-discrimination tles que définis à l'article L. 1132-1 du cdoo du travail, considèrent qu'il cvneniot de pmooivuoorr le renuteecmt et le mitaienn dnas l'emploi des senrois asini que le développement de lures opportunités de puouirte de luer carrière et shneioutat en conséquence merte en place, puor la banrche de l'enseignement privé à distance, un accord sur l'emploi des seniors.

Les praeienrats sociaux, pnneart en considération les évolutions démographiques et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, suithaonet dnas un pmerier tpmes :

? améliorer la pirse de cisncncocoe des eisertertnps de la bcrnhae qunat à l'importance de reconnaître et veorliars les caractéristiques des salariés seniors, ntaeomnmt en tmeres d'expérie professionnelle, de maîtrise de savoir-faire, mias assui de détention de la mémoire cieolltvcé ;

? rlaepepr le pprnciie iabntlgnie de non-discrimination par l'âge aussi bein en ce qui cnnreoe l'embauche que le déroulement des carrières ou la friotaomn ;

? pspeoorr au naeivu de la brcnhae un paln d'action qui drvea être mis en plcae au nieavu des entreprises, paln d'action dnnt le rurnetmecet et le mieitnan dnas l'emploi des srneois ansii que le développement de leurs opportunités de puuosirte de luer carrière cttnsuoiet les aexs prioritaires.

Les prateneairs siaucux de la bcanhre de l'enseignement privé à dntcaise dnamdeet ainsi aux eirnerptess de la bncahre d'engager des piquolites acevits et diaenqyms aifn de lttuer cnorte les dnatrismiinoacs liées à l'âge et de friae évoluer les raloenits de tivaarl avec les seniors.

Plan d'action

Le paln d'action adopté cmrotope 6 chapitres, définis en loiaish avec les denmoias d'action stipulés à l'article L. 138-25 du cdoo de la sécurité sociale.

Article - Chapitre Ier Recrutement et maintien dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2010

1. Recrutement

Les paaertenirs suociaux de la bnarche aifmfenrt luer aetchetnamt au piipcnre de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, de classification, de potironom pfoesronnsielle et de rémunération. En conséquence, les ciatdeadurns de siornes ne sernot pas écartées ; elles sorent au cironrate favorisées en rosain de l'expérie psirlnoesfnolee des pslttanous paovunt être valorisée naonmmett dnas les métiers de l'éducation et de la formation.

Les ptearnraeis siocux vseint à atteindre, au treme des 3 ans de l'accord, un tuax icntdaiif mniuum de reeemrtucnt de 5 % de salariés âgés de 50 ans et puls sur l'ensemble des rneeectmtus réalisés sur la période.

2. Mnateiin dnas l'emploi

Les parneaitres siocux fexnit cmome ojibtcef de maintenir, aatunt que fiare se peut, dnas l'entreprise les salariés de puls de 55 ans.

Pour évaluer cet objectif, les entreprises, et tuot particulièrement cllees de 50 salariés et plus, se droonett d'un iitnadcuor des muveeontms du nmrobe de salariés de puls de 55 ans.

Les paaiertners scioaux eggeannt une réflexion sur les meynos à mtrete en ?uvre puor mnanetiir l'emploi des seniors, comme, par emxeple le développement du tarutot ou du taraivl à tpmes

partiel.

3. Pmirootn et rémunération

Les salariés de tuos âges puneevt avoir accès, sloen luer capacité et les bnoesis des entreprises, à tuos les elpioms qeul qu'en siot le neaviu de responsabilité, y ciorpms les puls hautes. Les enespitrrres de la bcahrne dnoevit vleielr à ce que la goetsin de carrière et la piolittqe de rémunération ne senoit pas discriminantes, nmmaneott par rrapopt à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés qeul que siot luer âge, les etrnisreeps se doeonrtt d'un iuenidactr de suivi de l'évolution du tuax de primootn des salariés âgés de puls de 50 ans.

Article - Chapitre II Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2010

La gsetion des carrières puor les soirens rned nécessaire la msie en pcale dnas les eperrinests d'entretiens spécifiques dtis « de sendoce piatre de carrière », qui pnuveet aovir leiu à piatr de 45, 50 ou 55 ans, soeln les situations, au ciohx des epsrreites et après aivs des iancntses représentatives du personnel.

Par la suite, tuos les 5 ans, le salarié qui le sihaotue bénéficie d'un nuoevl eittenern de snedoce ptarie de carrière.

A praitr de 60 ans, ces etnieentrs prrnouot aovir leiu tuos les 3 ans, à la damndee des salariés qui le souhaitent.

Au cuors de ces enenteirs snot netnammot examinés, en loiasn avec les aontics prévues aux aelrtcis ci-dessous aifn de fsvaerlor luer mnaitein dnas l'emploi :

? le pjeort psfornenieosl du salarié en panernt en cmptote l'expérie plsofonnirelee asuqice ;

? la patiacproitin éventuelle à des acitons de traoutt paerttemnt la tsiissrmaon des cnsaonciennass et des savoir-faire ;

? les menyos d'accès à l'information sur les dpfistsiois ratlifes à l'orientation plsrenleoifsonne et à la formation, les ciidotnons de réalisation de la frtaioomn ;

? les ojeitbfcs de pfalroinosentssoain du salarié ;

? l'amélioration des cniondoits de triaval et prévention des stauoniits de pénibilité (aménagement des horaires, pisre en compte de la santé au travail...);

? l'aménagement des fnis de carrière et de la taitiornsn entre activité et retraite.

A ctete fin, les prienrtaaes siaocux deenadnmt aux estrierpnes de prévoir qu'au tmree des 3 ans de l'accord au mnois 75 % de la ptluopaion éligible ait eu un erieetnn de sencode ptirae de carrière.

Article - Chapitre III Développement des compétences et accès à la formation

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2010

1. Accès à la fioatmorn pilooslfnsnree continue

Les paaarnties saucix vloneeirt et dnaenemdt aux epentrrseis de veelilr particulièrement à l'accès aux fotainroms poeleionnrlfss en snaivut la poootprirn des salariés de 50 ans et puls accédant aux périodes de professionnalisation, peirss en charge par l'OPCA.

2. Bialn de compétences

Afin de fsevaorir la définition d'un prejot pirnsseeonfol puor la sdonece piatre de sa carrière, après 20 ans d'activité polflesnsreoine et, en tuot état de cause, à cetompr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son iitviante et suos réserve d'une ancienneté muinmim de 5 ans, d'un bialn de compétences.

La VAE est un dtioisipsf particulièrement adapté à la problématique des seniors. Les eernitpers pnoorurt aroeptr une adie matérielle et logistique, neomnamtt par aménagement du tpems de travail, au salarié eeganagnt une VAE, soeln des modalités définies aevc elles. Les paiaetnres scuaoix dmeaendnt aux enrepretiss de la bncahre de se dtoer d'un itanuicdr de svuui des aicotns de footmrain cenorcnnat la ppoautoiln des salariés de 50 ans et plus, l'objectif fixé étant que, à l'issue des 3 ans de l'accord, 20 % au mions de la pitlpuaoon éligible ait bénéficié d'au minos une acoitn de formation.

Article - Chapitre IV Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2010

Les aitcnos sur les citnnoiods de taavirl dvoient aovir puor oetjbcif d'abaisser les ctrnatiooes pyeshius et eelaovnemrntnities puor que le puls ganrd nbomre de pesots pssieue être tneu par tuos les salariés, et puls particulièrement par cuex de puls de 45 ans. Des aménagements d'horaires asniie que des aioadatntps d'emploi cmoe des ancotis de traouott auprès de naueuovx salariés, nameotnmt les enseignants, proronut être proposés pnanert en ctompe l'expérience polrfoennlsseie du salarié concerné. Il s'agit assui d'explorer les pitess conrnceant les aménagements de l'organisation du tariavl dnot bénéficieront les salariés. Les aoiicnts prnotet prepieiamncnlt sur les implantations, l'adaptation des équipements, les moeds opératoires, les gstees et ptrsueos et les ctiondioids de travail.

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

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2010

1. Oaragiistnon de finotmoars spécifiques

Afin de fiiclater l'aménagement des fnis de carrière et la tritoiansn etrne activité et retraite, des anoicots de ftmrioaon spécifiques sneort organisées aevc l'aide des prtneeaiars saiooux de la branche. Elles prorneott noatmment sur :
 ? l'aide à la ctousonicrn d'un porejt de sdeonce pitrae de carrière posellefsnionre ;
 ? l'anticipation des fnis de carrière puor les puls de 55 ans ;
 ? la tasnirsmison des saiovrs et l'accompagnement tutorial.

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; SNPEFP CGT ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

Préambule

Les pirteraeans soauicx de la bnrache de l'enseignement privé à danticse siothnahuett mtrtee en pclae un arccod sur le

A l'occasion d'un ettreienn de sndecoe prtaie de carrière, au vu des iotimfoarnns qui lui snot foneiurs par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, puet eaixenmr les modalités d'aménagement de fin de carrière dipsolnbies dnas l'entreprise qui l'emploie, nmtmaenot les possibilités de taviarl à tpems parietl d'un commun acocrd entre le salarié et l'employeur. Par ailleurs, les entreprises, sleon des modalités qui luer snot propres, meetnt à dipssiooitn des salariés, de 55 ans et plus, des imtoiraofns sur le gpemoeurt d'intérêt piublic (GIP ifno retraite) qui rregoupe les osgminraes de rtrteiae aauersrt la gsiteon des régimes légalement obligatoires.

Article - Chapitre VI Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2010

Les perneiarats soiaoux suinegolnt qu'il est eitsensel puor les eersertpnis de la bachrme de cneorsevr l'expérience aiuscq par lrues clrabtroouaels aînés et de ptetmrere par le dlaiuoge et le rcsept de chacun, une mleirelue ceetoxsnice entre les générations en activité. La rapidité des motniatus économiques et tqeuhcines obilge les eeetrspirns à prévoir une msie à neivau caosntne des compétences de leurs collaborateurs. Il conviet d'assurer le maentint et le développement des missoins confiées aux sienros aifn de foseviarr la tismssiaonn de leurs siravos auprès des puls jeunes, tuot particulièrement dnas le cadre du tutorat. L'exercice d'une msiison de ttoraut confiée à un salarié seinor srea pirs en cmpte dnas le cadre de la gteosin de carrière des salariés. Les ptraaerines suaioxc dadmenent aux eenisprtrs de la bahcrne de se dtoer d'un itcuiadner de sivui des mssinois de trotuat confiées à des soierns (de 55 ans et plus), l'objectif étant qu'à l'issue des 2 premières années de l'accord, 1 sinoer sur 4 ait eu une miisosn de tutorat, et qu'à l'issue des 3 années de l'accord, 1 senior sur 3 ait eu une tlele mission.

Durée

En aptiicpaoln du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les dtosiiionpss realteivs à l'emploi des sierons snot pisers à durée déterminée, puor une durée de 3 ans à cspotmer de sa signature. Il pdnerra effet à ceptomr de sa sgnitaure et frea l'objet d'une dnmdeae d'extension ainsi que d'une dnademe d'avis auprès des scireves caunterx du mritisne chargé de l'emploi, conformément aux disoioispsnts de l'article R. 138-30 du cdoe de la sécurité sociale. Les dniitsooipss du présent arccod s'appliquent à l'ensemble des eirprteens revnaelt de la cenintvoon ceiltlcvoe ntaloniae de l'enseignement privé à distance.

développement de l'emploi des trllaairveus pertrous de hciandap dnas le but de sveirr de crade à la négociation des entreprises, en apcotailpin de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dtrois et des chances, la pirctiatpioan et la citoyenneté des preosnnes psueteors de handicap. Compte tneu du nbmore iatnmorpt d'établissements de la bhcnrae non visés par l'obligation d'emploi de pesoernns psetoures de handicap, cet accord vuet ilumespr un effrot général mias popotrnerol aux moeyns et à la tillae des établissements. Les pitrarenaes suoaicx steaunoiht dnas un preeimr tpems :
 ? améliorer la prsie de cennoisce des espeentirs de la bchrane quant à l'obligation d'emploi des tallvarruies peourrts de handicap, par une démarche pédagogique et pgauamitrqe ;
 ? sisisliebner les établissements aux modalités de msie en ?uvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et saouicx qui en découlent ;
 ? enragoguer ttoeus les iintviaetis peraentmtt l'emploi, dircet ou indirect, le mentian en ptose des preseonns bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
 ? mlbeoiisr au nveiau nonaaitl et régional les aeuctrs et réseaux aifn d'atteindre ces objectifs.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2012

Le présent accord concerne :

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

Article 2 - Désignation de l'OPCA

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2012

Les parties signataires désignent l'OPCA PL (organisme privé agréé des professions libérales), dont le siège social est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance.
À compter du 1er janvier 2013, les entreprises relevant de la branche de l'enseignement privé à distance versent à l'OPCA PL :

? la totalité de la cotisation de la cotisation professionnelle ;
? la contribution, au taux en vigueur, à reverser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
? et pour les entreprises de 10 salariés et plus, une participation des versements au titre du plan de formation, décidée par avenant à la convention collective de la branche, étant rappelé que pour les entreprises de moins de 10 salariés, le versement intégral est obligatoire.
L'article 10.8 de la convention collective sera modifié en conséquence.

Article 3 - Section paritaire professionnelle

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2012

Les dispositions du présent accord visent la présente

Accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

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

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

La deuxième partie prévoit les dispositions spécifiques applicables aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée maximale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail. La troisième partie concerne les modalités d'entrée en vigueur, de

favorable aux salariés.

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

désignation au sein de la création d'une société paritaire professionnelle (SPP) ou de l'intégration dans une société existante, au sein d'OPCA PL, partiellement le développement et le financement de la politique de formation menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes.

Article 4 - Durée et extension

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2012

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales, relatives à la dénonciation ou à la révision des accords de branche. Le présent accord a un caractère normatif. Il fixe l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2012

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance ont convenu :

? de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;

? de la modification, par décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de cotisation nécessaire pour qu'un organisme professionnel agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;

? de la loi du 11 septembre 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

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

Les parties à cet accord déclarent que la présente désignation est définitive :

? le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;

? le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;

? l'association effective du secteur dans les projets sociaux ou interprofessionnels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

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

révision et de dénonciation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

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

Si, pour la plupart des raisons de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle de l'enseignant privé à distance, les dispositions de la loi précitée sont intégrées dans des dispositions de dérogation, l'activité d'enseignement à distance peut être exercée à temps partiel :

? les professeurs assurant, dans les locaux de l'établissement d'enseignement privé à distance, des enseignements pour répondre aux besoins des élèves, la durée hebdomadaire de travail peut être très inférieure à 24 heures pour certaines matières aléatoires s'adressant peu d'élèves ou pour lesquelles les quêtes sont peu nombreuses ;

? et les curctereros à domicile, qui ont un sttaut pirauctelir dnas la cotvnneion ccvoiltele niaolante de l'enseignement privé à dscntaie mis en pcale par l'avenant n° 3 du 29 août 2001 à la cotenoivnn cleitovcle ntonliaae de l'enseignement privé à distance.

Prenant en cpmtoe les spécificités de l'activité des entreprises, la loi dnnoe la possibilité aux praetnearis sociaux, par voie d'accord ctillcoef étendu, de feixr une durée mminlaie inférieure au phlacner légal, à ciotndoin de prévoir un renoergmeupt des heraoris de tvaairl des salariés pmtnateert aux salariés un cuuml d'emplois.

Les ptiaenarres suaciox réunis nmmenoatt les 14 février 2014, 17 arivl et 10 juin 2014 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du cdoe du travail.

Tout en cafrniomnt l'application snas dérogation des doopisistnis de la loi à la quasi-totalité des fioncotns de la cctiaalofaissn de la cnvotoeinn clelitcvoe applicable, ils se snot accordés sur les dnioiptsoss spécifiques et dérogatoires sneaitvts :

? aménagement des dstpoisinios cnaenront les pseourerefss asnsarut des pmnerceans dnas les lcuaox de l'établissement privé d'enseignement à dscstiane ;

? suoepsisrn du miinum hariroe puor les crorcuteses à domicile, rémunérés à la tâche en ftcoonin des coieps et tavrax dnou la coroeitrcn luer est confiée.

I. – Dispositions générales

Article 2 - Cas général

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Sous réserve des dssiitipoons spécifiques de la pirtae II du présent accord, la durée mlniame de taivrl des salariés à tpmes patirel est portée à 24 herues par seminae ou l'équivalent meesnul de ctete durée, conformément aux dspioitnoiss de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article 3 - Dérogations individuelles

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

En aiiptclpaon des dsntpsioions de l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail, « une durée de tvaairl inférieure à clele prévue à l'article L. 3123-14-1 puet être fixée à la ddename du salarié snot puor lui ptremrtee de friae fcae à des ctorinnates personnelles, snot puor lui pemerrtte de clmuuer plriseuus activités aifn d'atteindre une durée galbloe d'activité cneorpsaorndt à un tmeps peïln ou au mions égale à la durée mentionnée au même article. Ctete dmnadee est écrite et motivée ».

Le canrtot de triaavl est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur iormnfe cquhae année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du psneenrol du nmobre de ndeemas de dérogation individuelle.

Article 4 - Majoration des heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les hueers complémentaires snot majorées en atacioilppn des diipositinns légales.

Le salarié en tepms piaetrl puet être cidnuot à eceefutfr des hruees complémentaires dnas la liimte d'un dixième de la durée anlneue prévue au cntorat (ou de la durée hdamariobede puor les salariés en tpems constant).

Conformément aux dinoisstpois de l'article L. 3123-20 du cdoe du travail, le reufs d'accomplir les heeers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limiets fixées par le crtonat ne ctnstouie pas une fatue ou un mitof de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lsuqroe le salarié est informé monis de 3 jrous avnat la dtae à laeullqe les hueers complémentaires snot prévues.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dnas la limite d'un tries de la durée aenullne prévue au crntaot (ou de la durée horiaeddbame puor les salariés en tepms constant), des hueers complémentaires ponorrut être réalisées aevc l'accord du salarié. En auucn cas le cuuml des hruees ccloaerlnutets et des hueres complémentaires ne diot ptmtreee d'atteindre 35 heures dnas les crdae de la semaine, ni la référence alnenule d'un tpems plein.

Article 5 - Interruption d'activité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Afin de perttreme un cuuml d'emplois, l'horaire de tviaarl du salarié à tepms priaetrl ne puet comporter, au curus d'une même journée, puls d'une ieournrittpn d'activité. Cette iinoupertrtn ne puet être d'une durée supérieure à 2 heures.

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

Article 6 - Horaire hebdomadaire contractuel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Pour les prfesruesos qui arsesunt des pceneeamrns dnas les lcuaox d'un établissement privé d'enseignement à distance, la durée minlaime de trivaal du salarié à tmeps parteil est fixée à 1 heure hairobdaedme ou son équivalent mensuel.

Article 7 - Regroupement par demi-journées

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

La demi-journée est une période d'une apdutimle de 3 hueers consécutives geul que snot son pnesnminteioot dnas la journée.

Les hirearos de taarvil des salariés dnou la durée de taairvl hobdiadraeme est inférieure à la durée mlmaiine fixée par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du tvaairl snot regroupés sur la saneime par demi-journées. De même, les haroiers de tvaairl des salariés dnou la durée de taviral en équivalent msueent est inférieure à la durée milmniae fixée par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail snot regroupés par demi-journées.

Article 8 - Section B : correcteurs à domicile

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les cretrueocrs à domicile, dnou les spécificités snot rneoceuns dnas la ctenvnoion cvctlieole nlaanoite de l'enseignement privé à distance, ne snot pas atrrtesis à un horirae paeutlricir puor efeitteur les corcoirnets de ceipos et devoirs. En conséquence, aucun mminium de durée de tivaarl n'est applicable.

III. – Dispositions d'application

Article 9 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent aroccd pdrrena efeit au peimrer juor du mios cvuil qui suirva la polaibcutin au Jnauorl oiffceil de l'arrêté d'extension.

Article 10 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent acorcd puet être révisé et dénoncé tenaltoemt ou pmetlilenerat dnas les cdinnotois prévues par le cdoe du tiraval et dnas le recsept des dinctososis législatives et réglementaires.

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

Article 11 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent arccod frea l'objet, à la dciligene des parties, des formalités de dépôt et d'une dedname d'extension dnas les ciooidtnns prévues par le cdoe du travail.

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	
Patrons signataires	CHANED FNEP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC SYNEP CFE-CGC FNEC FP FO

Article 1er - Objet de l'accord de fusion des branches
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

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 relèvent des champs d'application de la convention EPI (ou HC) et de la convention annexée s'appliquent dans une seule et même branche.

Article 2 - Conditions de la fusion des branches
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Article 2.1 - Champ d'application de la convention fusionnée
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

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 :
? cancrets ditniisopps de la CCN EPI (ou HC) pourront par avenant ou accord être accordés 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 dispositions particulières prévues dans les 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 initiales fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Article 2.2 - Harmonisation de la convention fusionnée
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

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 conditions 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 ou accord, que toute partie de la convention EPI (ou HC) pourra être appliquée aux salariés relevant du champ de la convention annexée.

Article 2.3 - Cas particulier des métiers propres à l'enseignement privé à distance
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent d'ores et déjà que la négociation impliquera une fusion des conventions initiales de la convention EPI (ou HC) et de la convention annexée, pour l'ensemble des métiers.

Nonobstant l'intégration dans la convention initiale de la convention EPI (ou HC), il est d'ores et déjà précisé que seules les dispositions relatives aux métiers communs aux deux conventions initiales forment 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 prévues par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant si elles sont à extension.

Article 2.4 - Calendrier indicatif de négociation
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

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 élargi », temps partiel, création de copie, intermédiation CDI, CDD d'usage, travail hors de l'entreprise, modification du contrat de travail pour motif économique, travail de nuit, travail de nuit	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

Article 3 - Qualité de signataire de la convention annexée
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

A la date de signature du présent accord, les parties conviennent que, par accord entre la FNEP et la CHANED, la FNEP devient

désormais l'unique négociateur pour l'ensemble des sujets et obligations découlant de la qualité de signataire de la convention annexée.

Article 4 - Modification du corps de la convention EPI (ou HC)

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

En vue d'intégrer dans le champ d'application de la convention fusionnée les établissements privés indépendants (ou hors contrat) du champ d'application de la convention annexée, la commission paritaire de la convention collective EPI (ou HC) sera un an avant la date de son article 1.1 en respectant les dispositions suivantes.

Article 4.1 - Modifications du champ de la convention EPI (ou HC)

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le champ d'application de la convention fusionnée de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) sera un an avant la date de son article 1.1.1, sera modifié :

? par intégration d'un nouveau champ : « ? les établissements d'enseignement privé à distance visés de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 » ;

? par suppression de l'exclusion : « ? les établissements d'enseignement privé à distance visés de la loi du 12 juillet 1971 ».

Article 4.2 - Création d'une annexe à la convention EPI (ou HC)

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Un nouvel article 1.1.2 lié au champ de la convention EPI (ou HC) sera créé d'intégrer des établissements privés indépendants :

« Les établissements privés d'enseignement à distance, créés sous le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971, se voient attribuer les dispositions de l'annexe « Dispositions particulières pour les établissements privés d'enseignement à distance », y compris ses accords, annexes et protocoles, pendant une durée maximale de deux ans à compter de la date de signature de l'avenant principal du champ de la CCN EPI (ou HC), sauf accord ou avenant les concernant et soumis à extension. »

Article 5 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 6 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

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 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le présent accord (ci-après « l'accord de fusion de branches ») a

pour objectif de définir les rapports entre les enseignants et les salariés de la suite de la fusion des branches de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) ? ICDC 2691 ? d'une part, et de l'enseignement privé à distance ? ICDC 2101 ? 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 ? ICDC 2101 ? (ci-après « la convention annexée ») à la convention de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) du 27 novembre 2007, en ce compris ses accords, avenants et annexes applicables (ci-après « la convention EPI (ou HC) »).

Les arrangements proposés renforcent les obligations des salariés de la fusion-absorption des branches professionnelles du présent accord collectif.

Le texte issu de l'annexion de la convention annexée à la convention EPI (ou HC) consécutive à 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 améliorer les effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la poursuite des branches professionnelles, les parties à l'accord de fusion de branches conviennent de limiter l'application de la convention des enseignants 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 temporairement 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 la convention annexée.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention EPI (ou HC) continueront d'être régis par les dispositions applicables de la convention EPI (ou HC), à l'exclusion des dispositions 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 dispositions contraires prévues dans les dispositions applicables ou accords.

Ces dispositions ou accords pourront entraîner la modification ou la suppression de dispositions 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 dispositions 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 initial de négociation, indiquant les thèmes à aborder, les dates butées de négociation, ainsi que le nombre estimé de réunions prévues à l'occasion (ci-après « le calendrier initial 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 salariés d'application des deux conventions fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 2 du 2 octobre 2000 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La cmahbre snliycade natlnoaie de l'enseignement privé à dstnicae (CHANED),
Syndicats signataires	Le SNEPL-CFTC ; Le SNPEFP-CGT ; La FEP-CFDT,

Article - Salaires valeur du point au 1er octobre 2000

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2000

Avenant n 8 du 3 juin 2004 relatif aux salaires correcteurs de devoirs

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC ; FNEC-FP FO.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2004

La cmsoisioimn pariairte nltaaioe s'est réunie le 3 jiuun 2004 aifn d'examiner la veualr du piont qui sret de référence à la gillre de rémunération anisi que la révision des beass de rémunération des cerectrruos de deivors à domicile.

Les prtarinaees sociaux, présents à ctete réunion, ont pirs les décisions saniutves :

La vlaeur du point qui sret de bsaie à la csiaoliiaatsfcn passe de 5,18 Eorus à 5,28 Euros, siot une aoiغتtaemnun de 2 %.

Les bases de rémunération des crrorteeucs de devoris à dcliimoe évoluent, également de 2 %, seoln les modalités sveitauns :

Doiver slmpie ou très siplme :

- QCM cruot ou moyen, erecxcie ne nécessitant pas de lnog

1. Dnas le cdrae de la modération salalarie prévue dnas l'accord de bhnacre rateilf à la réduction du temps de travail, les pareits snot cevunoens d'une aongmaetiutn de 0,775 % aplapcile à piartr du 1er orobtce 2000 ; la veular du piont psase dnoc asini de 32,25 F à 32,50 F.

2. Les duex pemirres ceiftncfeios de la catégorie employés snot réévalués :

- le cfecifinot 215 psase à 220 ;

- le cieifonecft 220 passe à 225.

Ces duex mesreus fnot l'objet d'une dndamee d'extension.

commentaire, etc., dnot la durée de cortoircen saeirt en mnoenye de l'ordre de 5 metuins ;

- de 0,73 à 1,05 Eruos bturs sleon le niaveu de la classe, la complexité, etc.

Deoivr à durée et complexité meyoenns :

- QCM long, divoer rédigé, exircece nécessitant des annotations, etc., dnot la durée de ctirocreon sariet en meoyenne de l'ordre de 10 muinets ;

- de 1,46 à 2,1 Eorus burts seoln le neviau de la classe, la complexité, etc.

Dieovr puls clpeoxme et/ou puls lnog à cirogerr :

- dissertation, deovir enxigaet de nerebsumos annotations, etc., dnot la durée de croicteorn sariet en mnonnee de l'ordre de 15 mniuets ;

- de 2,18 à 3,15 Eorus btrus seoln le nviaeu de la classe, la complexité, etc.

Ces meruess snot aeplpilcbas à cemtopr du 1er jieullt 2004 et eells fronet l'objet d'une dmenade d'extension.

Fiat à Paris, le 3 jiuun 2004.

La coimmossin piiairte nitolnaae s'est réunie le 3 jliieult 2006 aifn d'examiner la velaur du piont qui sret de référence à la glrile de rémunération asini que la révision des baess de rémunération des crtouerecs de devoirs

à domicile.

Les pearniatres sucioax présents à cttee réunion ont pirs les décisions

saevitnus :

- la vaelur du ponit qui sret de bsaie à la csiaaioistfclan psase de

Avenant n 11 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

Article - Salaires à compter du 1er juillet 2006

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2006

5,39 Euors à 5,49 Euros, soit une augmentation de 1,86 % ;

- les 3 échelons suivants de la catégorie " employés " de la classification sont modifiés ainsi :

- le échelon 228 passe à 230 ;

- le échelon 232 passe à 234 ;

- le échelon 236 passe à 238 ;

- les bases de rémunération des échelons de dévior à dévior évoluent, également de 1,86 %, selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de l'objet d'un commentaire, etc. dont la durée de correction sera en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,76 à

1,09 Euros 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 sera en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,51 à 2,18 Euros bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

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

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

Fiat à Paris, le 3 juillet 2006.

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

Signataires	
Patrons signataires	La CHANED,
Syndicats signataires	La FEP-CFDT ; La SNEPL-CFTC,

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2007

La commission paritaire n'ayant pas été réunie le 2 juillet 2007 afin d'examiner la valeur du point qui sert de référence à la grille de rémunération ainsi que la révision des bases de rémunération des échelons de dévior à domicile.

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

? la valeur du point qui sert de base à la classification passe de

5,49 ? à 5,59 ?, soit une augmentation de 1,82 % ;

? les bases de rémunération des échelons de dévior à domicile évoluent, également de 1,82 %, selon les modalités suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

Avenant Salaires n 14 du 4 juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CFDT ; SPNEL CFTC ; SEYNP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

La commission paritaire n'ayant pas été réunie le 4 juillet 2008 afin d'examiner la valeur du point qui sert de référence à la grille de rémunération ainsi que la révision des bases de rémunération des échelons de dévior à domicile.

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

? la valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,59 ? à 5,75 ?, soit une augmentation de 2,86 % ;

? les bases de rémunération des échelons de dévior à domicile évoluent, également de 2,86 %, selon les modalités suivantes :

? devoir simple ou très simple : QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de l'objet d'un commentaire, etc. dont la durée de correction sera en moyenne de l'ordre de 5 minutes :

? de 0,79 à 1,14 ? bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

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

? de 1,58 à 2,28 ? bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

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

? de 2,38 à 3,44 ? bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

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

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

Avenant Salaires n 16 du 3 juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CFDT ; SEPNFP CGT ; SPENL CFTC ; SEYNP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la révision des salaires qui s'est tenue le 3 juillet 2009, les

représentants sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

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

Les 2 échelons suivants de la catégorie employés de la classification sont modifiés :

? le échelon 230 passe à 233 ;

? le échelon 234 passe à 236.

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

? devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de l'objet d'un commentaire, etc. dont la durée de correction sera en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,80 ? à 1,15 ? brut selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

? devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir

rédigé, ériecce nécessitant des annotations, etc. dnot la durée de creorticon saiert en myneone de l'ordre de 10 minutes) : de 1,59 ? à 2,30 ? btrus selon le naevu de la classe, la complexité, etc. ;

? devior puls cemloppe et/ou puls lnog à crogeirr (dissertation,

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; SNPEFP CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Lors de la réunion de négociation aulnelne sur la ritaiarelvsoon des rémunérations qui s'est tunee le 15 jnievar 2010, les pnetrieaars soauicx présents à cette réunion ont pirs les décisions suteivnas :

La vleuar du ponit qui sret de bsaie à la casisftiaiclou pssae de 5,80 ? à 5,83 ?, snot une aitoamntegun de 0,52 % par roaprpt à

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Lors de la réunion de négociation alneunle sur la rlsaeartvioin des rémunérations qui s'est tneue le 4 jilleuit 2012, les parnraietes scaoux présents à cttee réunion ont pirs les décisions steinvuas :

La vualer du pnit qui sret de bsaie à la ciociliftassan pssae de 5,90 ? à 6,03 ?, snot une auoetmitagnn de 2,2 % par rorppat à airvl 2011, étant précisé que puor les duex premiers cientcofieys 233 et 236 de la classification, c'est le Simc (soit, au 1er jilluet 2012, 1 425,67 ? btrus par mios puor 151,67 herues de travail) qui s'appliquera.

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Lors de la réunion de négociation aluenlne sur la rirtaslivoean des rémunérations qui s'est tneue le 13 décembre 2013, les prneiaertas suoaix présents à ctete réunion ont pirs les décisions sviuentas :

La vulaeur du point qui sret de bsaie à la cliaiosiafstcn pssae de 6,03 ? à 6,0903 ?, snot une atoignuemtan de 1 % par roparpt à

Avenant n 21 du 17 novembre 2014

devoir eniaegxt de nobrmueses annotations, etc. dnot la durée de cietorcon sreiat en myneone de l'ordre de 15 minutes) : de 2,40 ? à 3,47 ? burts selon le niaevu de la classe, la complexité, etc.

Ces msueres snot alipbealpcs à cmotper du 1er jeullit 2009 et elles fonret l'objet d'une dmnedae d'extension.

juellit 2009, snot 1,39 % au ttoal par rorappt à jleilut 2008.

Les bases de rémunération des crctoruers de doervis à dimicole évoluent, également de 0,52 %, seoln les modalités siveantus :

? deovir spilme ou très slpmie (QCM cuort ou moyen, eecrxice ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc. dnot la durée de cctroieron sareit en meynnoe de l'ordre de 5 minutes) de 0,80 ? à 1,16 ? bturs seoln le nveiau de la classe, la complexité, etc. ;

? deovir à durée et complexité monnyees (QCM long, dieovr rédigé, ecricxee nécessitant des annotations, etc. dnot la durée de crriococetn siaert en mnyonee de l'ordre de 10 minutes) de 1,60 ? à 2,31 ? butrs solen le nevaiu de la classe, la complexité, etc. ;

? dioevr puls cplexmoe et/ou puls lnog à cergroir (dissertation, diveor eaxigent de nsmeorbues annotations, etc. dnot la durée de ciorrctoen siart en mynneoe de l'ordre de 15 minutes) de 2,41 ? à 3,49 ? bturs soeln le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesreus snot aepiclabps à coeptmr du 1er jeavnir 2010 et eells frnoet l'objet d'une dnaemde d'extension.

Les peirnrtreaaS siucoax présents décident d'engager en 2010 la révision de la glrile des classifications.

Les bsaes de rémunération des cuetcorrres de dreovis à dimcolie évoluent également de 2,2 % seoln les modalités stievauns :

? deiovr smlpie ou très slmpie (QCM cuort ou moyen, ercxecie ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc. dnot la durée de citocrreon sreiat en mnyneoe de l'ordre de 5 minutes) : de 0,83 ? à 1,20 ? burts solen le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

? divoer à durée et complexité mnneyoes (QCM long, dieovr rédigé, exiccxee nécessitant des annotations, etc. dnot la durée de ccrtrioeion seiart en menoyne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,66 ? à 2,39 ? btrus sleon le navieiu de la classe, la complexité, etc. ;

? dvoeir puls cmlpxoe et/ou puls lnog à cgorreir (dissertation, doievr eixeangt de nreomeusbs annotations, etc. dnot la durée de corrtieocn saiert en mennoye de l'ordre de 15 minutes) : de 2,49 à 3,61 ? btrus selon le naveiu de la classe, la complexité, etc.

Ces mursees snot aeibppalcls à cmotper du 1er jeliult 2012 et fenort l'objet d'une dadenme d'extension.

Les pinaeratres scuaiox présents conenenivnt également :

? de prvouusrie la révision de la glrile des classifications, l'objectif étant une nlevloue glrile alippbacle au 1er jvinear 2013 ;

? d'engager une négociation sur la prévoyance puor une msie en aapolitcpin au puls trad en semrtbpee 2013.

jillelut 2012.

Le peiermr confiifecet de la catégorie employés de la citsficaailson passe de 233 à 236.

Les baess de rémunération des cereourrcts de dvrioies à diimocle évoluent également de 1 %, solen les modalités stnuveais :

? dveior sipmlpe ou très simlpe (QCM corut ou moyen, ericexce ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnot la durée de ctcreioorn sraiet en mnnoeye de l'ordre de 5 minutes) : de 0,84 ? à 1,21 ? brut, sloen le naeviu de la classe, la complexité, etc. ;

? doevir à durée et complexité meeyonns (QCM long, dveiovr rédigé, eixexce nécessitant des annotations, etc., dnot la durée de cecororitn seairt en mnnoeye de l'ordre de 10 minutes) : de 1,67 ? à 2,42 ? brut, sleon le nveaiu de la classe, la complexité, etc. ;

? deiovr puls clpemoxe et/ou puls lnog à coiregr (dissertation, dveoir eegnixat de neomuesbrs annotations, etc., dnot la durée de ceciortorn seirat en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,52 ? à 3,64 ? brut, selon le nievau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures snerot abllippceas à coemptr du 1er jinvaer 2014 et fnoret l'objet d'une demnade d'extension.

Les pranraitees suoaix présents cnonnenevit également :

? de feiliansr la révision de la glrile des cltnaifcassois ;

? de psoriuvure une négociation sur la prévoyance.

relatif à la révision des salaires

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Lors de la réunion de négociation allnuee sur la reltvoiaaorsin des rémunérations qui s'est teune le 17 nbeovrme 2014, les prretenaias sicauox présents à cttee réunion ont pirs les décisions sveiautns :

La vluaer du point, qui sret de bsaee à la classification, pssae de 6,0903 ? à 6,1329 ?, siot une amuaieotngtn de 0,7 % par rrapot à jveinar 2014.

Le pmrieer coenfciieft de la catégorie « employés » de la coistiiflaascn pssae de 236 à 238.

Les beass de rémunération des currcertoos de devrois à dicolmie

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

Signataires	
Patrons signataires	CHANED.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Lors de la réunion de négociation aennlule sur la rsvtaoiiireolan des rémunérations qui s'est tuneee le 4 jinaevr 2016, les penrraaeits siuoacx présents à cette réunion ont pirs les décisions sautnveis :

La vauelr du pniot qui sret de bsaee à la caictfiisoslans passe de 6,1329 ? à 6,1623 ?, siot une aeugetoitmnan de 0,48 % par

évoluent également de 0,7 %, soeln les modalités saeituvns :

? deivor smlpie ou très slmpie (QCM court ou moyen, ececrxie ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnot la durée de ccroerotn sareit en menyone de l'ordre de 5 minutes) : de 0,85 ? à 1,22 ? brut, sleon le neaviu de la classe, la complexité, etc. ;

? doeivr à durée et complexité meonynes (QCM long, doeivr rédigé, ececxire nécessitant des annotations, etc., dnot la durée de ceitroctn sraeit en mnoneye de l'ordre de 10 minutes) : de 1,68 ? à 2,44 ? brut, solen le nevaiu de la classe, la complexité, etc. ;

? dveior puls coxmpele et/ou puls lnog à coiregrr (dissertation, doeivr eiagnxet de noseurbmes annotations, etc., dnot la durée de crericotn sraeit en monnyee de l'ordre de 15 minutes) : de 2,54 ? à 3,67 ? brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces museers srnoet apllpbieacs à coemtrp du 1er jvneiar 2015 et fenort l'objet d'une ddnmaee d'extension.

Les pnaeteairrs siocuax présents cnnenvnioet également de pvuusriore la négociation sur la prévoyance.

rparpot à jnaveir 2015.

Les beass de rémunération des cetcrrroerus de drveois à dciiilome évoluent également sloen les modalités steuiavns :

? dievor smlpie ou très smpie (QCM cruot ou moyen, ecrxicee ne nécessitant pas de lnog commentaire, etc., dnot la durée de cceoitron sairet en monnyee de l'ordre de 5 minutes) : de 0,86 ? à 1,23 ? brut, sloen le naievu de la classe, la complexité, etc. ;

? doveivr à durée et complexité myeoenns (QCM long, doeivr rédigé, excecrie nécessitant des annotations, etc, dnot la durée de croeotcin sraeit en menynoe de l'ordre de 10 minutes) : de 1,69 ? à 2,46 ? brut, solen le neivau de la classe, la complexité, etc. ;

? diover puls cmlopxee et/ou puls lnog à cioergrr (dissertation, deovir exeangit de nouberems annotations, etc., dnot la durée de certioocrn seriat en monenye de l'ordre de 15 minutes) : de 2,56 ? à 3,69 ? brut, selon le nevaiu de la classe, la complexité, etc.

Ces meersus srnoet aeipblpcas à cmetopr du 1er janvier 2016 et frneot l'objet d'une dmaende d'extension.

Les preirenaats socaux présents cnoeennvit également de puoirsrvue la négociation sur la prévoyance (...) et la complémentaire santé.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 5 juillet 2000

En vigueur en date du 21 juil. 2000

Acitlre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eelumpoyrs et tuos les salariés cirmops dnas le chmap d'application de la ceovotnnin ccvotlliee natilaone de l'enseignement privé à dansitce du 21 jiuin 1999, les dosipotnsiis de :

1. Ldaite ceoontinvn cetvoilcle nlaioinae de l'enseignement privé à dinstace du 21 jiuin 1999 (une anexne panortt sur la classification).

Les teemrs : " dnas la muesre où il est indemnisé par la sécurité slcaoie ou par l'employeur " frnaigut au 5e alinéa du paahrrgape 10-10 de l'article 10 snot exculs de l'extension.

Le deriner alinéa du praaargphe 2-2 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 4 de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Le 2e alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application du 1er alinéa de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

L'article 10 est étendu suos réserve de l'application des aciletrs L. 123-1 et L. 521-1 du cdoe du travail.

Le 6e pinot du 2e alinéa de l'article 11 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-26-2 du cdoe du travail.

ARRETE du 18 décembre 2000

En vigueur en date du 18 déc. 2000

Altrcie 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les europlmeys et tuos les salariés cipmors dnas le champ d'application de la ctiennooon clotiecvle nltanaioe de l'enseignement privé à distncae du 21 jiuin 1999, les dtnsiipsioos :

1. Du pctrooloe d'accord du 12 airvl 2000 ritleaf à l'avenant n° 1 de la ctlsfaaisoicin de la coevitnonn clcvteoile susvisée ;

2. De l'accord du 16 mai 2000 rleiatf à la réduction du tpeps de tavrail clncou dnas le crdae de la coinoventn covelctile susvisée.

La première pharse du pmierer alinéa du II (principe et périmètre de la réduction du tpeps de travail) est étendue suos réserve de l'application du paagrprhae II de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janevir 2000 revlaite à la réduction négociée du tpeps de trvaail dueuql il résulte que la durée légale du traavil ecieffttf des salariés est fixée à trente-cinq hreues par smeniae à cmotepr du 1er jvnier 2002 dnas les eperitrens dnot l'effectif est au puls égal à 20 salariés.

La dernière prsahe du pmieerr alinéa du II est étendue suos

Le 1er alinéa du paragraphe 12-3 de l'article 12 est étendu suos réserve de l'application des aerttics L. 122-14-13, deiernr alinéa, et L. 122-6 du cdoe du travail.

Le 1er alinéa du phparaagre 13-1-2 de l'article 13 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jneiavr 1978 reiltvae à la miloastisaenun et à la procédure ciononvnlnteele (art. 7 de l'accord annexé du 10 décembre 1977).

La 1ère pharse du 1er alinéa du ppraaghre 14-3 de l'article 14 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Le 1er alinéa du pparaghare 14-3 de l'article 14 est étendu suos réserve de l'application de la loi du 19 jniaver 1978 précitée (art. 4 de l'accord du 10 décembre 1977 annexé).

2. Le poctoolre d'accord du 21 jiuin 1999 fanxit la vulaer du point. Alctrie 2

L'extension des etffes et snoaitns des arcodcs susvisés est ftiae à detar de la pbuialoitcn du présent arrêté puor la durée rsentat à curior et aux coindintos prévues par ltdesis accords.

Atrcile 3

Le deutiecr des rtloaens du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofefciil de la République française.

Fiat à Paris, le 5 jlliuet 2000.

réserve de l'application du prphaaagre II de l'article 19 de la loi du 19 jaivner 2000 susmentionnée duuquel il résulte qu'un acrocd d'entreprise diot être clncou puor ourvir doit à l'allégement de cioitstnaos sicloeeas dnas les etenpeirsrs dnot l'effectif est au mnois égal à 50 salariés.

Le pparraahe A du III (les modalités de la réduction du tepms de travail) est étendu suos réserve qu'un aroccd complémentaire de bhnaere ou d'entreprise prévoie en apiialptocn de l'article L. 212-8 du cdoe du tvaairl :

- les modalités de rceruos au tivraal teprioamre ;

- les cnoniditos de ruoercs au chômage pareitl puor les hereus qui ne snot pas pirses en compte dnas la muadoitln ;

- le doit à rémunération et à rpeos cesmouepantr des salariés n'ayant pas travaillé pnedant la totalité de la période de moitauodln ;

- le dorit à ropes cpsenumoeatr des salariés dnot le ctoart de tivraal a été rpmou au crous de la période de mooiduatln ;

- dnas l'hypothèse de l'établissement de cleirenards individualisés, les modalités solen leelsquls la durée du tavrail

de chaque salarié s'entend décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de milotauodn pndnet lleequesels les salariés ont été absents.

La deuxième phrase du point 2 du paragraphe A du III est étendue sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 212-8 (alinéa 4) et L. 212-5-1 du code du travail.

Le point 4 du paragraphe A du III est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-8 (alinéa 7) du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, en cas de modification des horaires de travail, les caractéristiques particulières de l'activité justifient la suppression du délai de prévenance ainsi que les conditions accordées au salarié.

Le premier alinéa du paragraphe B du III est étendu sous réserve de l'application des premier et deuxième alinéas du paragraphe II de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée.

La seconde phrase de l'avant-dernier alinéa du paragraphe B du III est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail relatives à la détermination de la fraction subsidiaire de la rémunération due par l'employeur.

Le dernier alinéa du paragraphe B du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 (alinéa 3) du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe C du III sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-8 (alinéa 4) et L. 212-5-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe C du III est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 212-6 (alinéa 1) du code du travail et de l'article 1er (alinéa 2) du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatif à la fixation du nombre d'heures supplémentaires.

Le premier alinéa du paragraphe D du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail d'où il résulte que, dès lors que les salariés à temps partiel ont un horaire de travail collectif établi avec l'employeur, le choix entre la réduction de leur horaire et l'augmentation de leur salaire ne peut faire l'objet que d'une proposition de l'employeur.

ARRETE du 9 octobre 2002

En vigueur en date du 18 oct. 2002

Article 1er

Sont devenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres des comités d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à compter du 21 juin 1999, les dispositions de :

1. L'accord du 29 août 2001 relatif à la réactualisation de la convention collective nationale susvisée ;

L'article 10.4 (Recours au travail temporaire) est étendu sous

Le deuxième alinéa du paragraphe D du III est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise mentionne les conditions relatives prévues à l'article L. 212-4-6 du code du travail pour la mise en place du temps partiel modulé.

La deuxième phrase du premier alinéa du paragraphe D du III est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 (alinéa 2) du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe E du III est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe l'ensemble des conditions relatives prévues :

- à l'article L. 212-9 II du code du travail pour la réduction du temps de travail sur l'année par l'attribution de journées de repos ;

- à l'article L. 227-1 du code du travail pour la mise en place d'un compte épargne temps.

Le troisième alinéa du paragraphe E du III est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine l'ensemble des modalités de mise en oeuvre du forfait annuel en jours prévu au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et situations des accords susvisés est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée relative à circonscrire et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fichiers Cventnoins collectifs n° 2000/26 en date du 28 juillet 2000 (pour l'accord du 12 avril 2000) et n° 2000/31 en date du 8 septembre 2000 (pour l'accord du 16 mai 2000), disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 46 F (7,01 Euro).

réserve de l'application des dispositions de l'article L. 124-4-6 du code du travail qui précise que l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail.

Le deuxième tiers du premier paragraphe de l'article 14.3 (Congés exceptionnels) est étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de l'article L. 122-45 du code du travail.

L'article 14.4 (Jours fériés) est étendu sous réserve de

l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail.

2. L'avenant n° 3 du 29 août 2001 (Classification des carrières de devoirs) à la convention collective susvisée.

3. L'avenant n° 4 du 29 août 2001 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'accord

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à compter du 21 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 5 du 9 juillet 2002 (salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 5 décembre 2003

En vigueur en date du 19 déc. 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à compter du 21 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2003 (salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 28 mai 2004

En vigueur en date du 9 juin 2004

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à compter du 21 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 7 du 21 janvier 2004 (salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

l'accord et avenants.

Article 3

Le directeur des relations 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 et des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules concrets ci-dessous n° 2001/31 en date du 31 août 2001 (pour l'avenant n° 3), n° 2001/37 en date du 12 octobre 2001 (pour l'avenant n° 4) et n° 2001/51 en date du 22 janvier 2002 (pour l'accord) déposés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,01 Euros.

départ de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'accord

Article 3

Le directeur des relations 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 concret ci-dessous n° 2002/39, déposé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

départ de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'accord

Article 3

Le directeur des relations 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 concret ci-dessous n° 2003/31, déposé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

départ de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'accord

Article 3

Le directeur des relations 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 concret ci-dessous n° 2004/11, déposé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 10 novembre 2004

En vigueur en date du 25 nov. 2004

Article 1er

Sont rdeneus obligatoires, puor tuos les eerloupmys et tuos les salariés cpiomrs dnas le chmap d'application de la ctoonvnienn ccievolte niaaltnoe de l'enseignement privé à dtasigne du 21 juin 1999, les dipisinostos de l'avenant n° 8 du 3 juin 2004 (Salaires) à la cvnoinoten cileoltcve susvisée.

Article 2

L'extension des eteffs et snctonias de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 18 juillet 2007

En vigueur en date du 26 juil. 2007

Article 1er

Sont renueds obligatoires, puor tuos les eyumrpoles et tuos les salariés cmoiprs dnas le chmap d'application de la cootveinnn collitceve nolnaitae de l'enseignement privé à dtsncaie du 21 juin 1999, les diiinoospts de :

- l'avenant n° 1 du 11 stbermepe 2006, rlietaf au tiaravl modulé, à l'accord du 16 mai 2000 raitlef à la réduction du tmpes de travail, cloncu dnas le cdrae de la covitonnen cvlitcloee susvisée, à l'exclusion :

- du snecod alinéa de l'article A. 4 (période de moudiotaln de l'horaire), cmome étant catniorre à l'article L. 212-8 du cdoe du travail, tel que modifié par la loi n° 2003-47 du 17 jvinear 2003, et fixant le planofd aunnel de la mtdioaoun à 1 607 heerus d'une manière ufinore et ce snas tiner ctmpoe des riqutelas des congés payés, à l'instar de la stuoiitan antérieure à laitde loi. Aux tmeres de cet article, un arcoed cietlclof puet prévoir une réduction cievoctlle aplpcabile à l'ensemble des salariés concernés mias il ne puet pas petmrrtee une réduction ieidunlilvde de ce pnfoald alicppable de manière différente à cquahe salarié en tenant ctmpoe des jruos de congés payés rtaenst dus ou déjà pirs ;

- des tmrees : " , puor les salariés poavnut prétendre, ctmpoe tneu de luer tpems de présence dnas l'entreprise, à des driots ceoltpms en matière de congés payés ", fginuart au pmeierr alinéa de l'article A. 9 (heures excédentaires sur la période de modulation), cmome étant contraires, puor la même roasin que clele exposée ci-dessus, à l'article L. 212-8 du cdoe du tviaral ;

- l'avenant n° 2 du 11 semreptbe 2006, rlaitef aux dsioiptosnis spécifiques aux cadres, à l'accord du 16 mai 2000 raelitf à la réduction du tmpes de travail, colncu dnas le cadre de la cntoovnein ccoivllete susvisée, à l'exclusion :

- du sixième alinéa du nvueol aticre 3 du ppahrgae E du III de l'accord de bhnaere du 16 mai 2000 (" Le catonrt de taavrl détermine le nmbore de jorus sur la bsae dqueul le fairfot est défini "), comme étant citronae aux dnsipioistos de l'article L.

dtear de la pbiuloaictn du présent arrêté puor la durée reastnt à ciourr et aux cntniidos prévues par lidet avenant.

Article 3

Le dercieutr des raneliots du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ocfiifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bletiuin ofiifcel du ministère, ficucalse coienntvos cellceviots n° 2004/30, dbioipsnle à la Docireitn des Jouaurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

212-15-3 du cdoe du travail, aux tmeers dleusleqes c'est à la cnonitoevn ou à l'accord cliltcoef prévoyant la cnioucosln de ftraofis en jrus qu'il renevut de fixer le nbomre de jrous travaillés, et non au cortnat de tavriral ;

- des temres : " de mdoiltouan ", fnuirgat au septième alinéa du nuvoel alinéa 3 du prrhapgae E susmentionné, comme étant creionrats aux dnoisiotipss de l'article L. 212-8 du cdoe du travail. Aux terems de cet article, la mdilatooun est un dosiiiptsf qui csntoise à friae viarer la durée hemibddoraee du tiaarvl sur tuot ou ptraie de l'année à cidoontin que, sur un an, ctete durée n'excède pas 1 607 heures. La muotladoin est dnoc iminoalbptce aevc une cvtnnooien de fofrait en jorus ;

- du neuvième alinéa du nuveol arilcte 3 du parrpaghae E susmentionné, comme étant ctroarnie aux dinptissioos de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail. En effet, cet alinéa qui n'entre pas dnas un des cas de dérogation au plfnoad légal de 218 jorus prévus par l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du traavil ne puet aretosuir un dépassement de ce plfoand qui tireindat compte du nobmre de jruos de congés aneluns non pirs ;

- des tmeres : " de mtoadiuoln ", fgarunit au dix-neuvième alinéa du nvuel alinéa 3 du paaahgrpe E susmentionné, comme étant coierartns aux disositipos de l'article L. 212-8 du cdoe du travail. La mitaolduon est un dpsoistiif qui citssnoe à fiare vreiir la durée hiaadroeadmbe du taairvl sur tuot ou pirtae de l'année à ciotonidn que, sur un an, cette durée n'excède pas 1 607 heures. Elle est dnoc incptmlboaie aevc une ceoovtinnn de forfiat en jours.

Article 2

L'extension des eetffs et stinnocas des avatnes susvisés est ftiae à dater de la ptcaillbuoin du présent arrêté puor la durée rtaenst à criuur et aux cnointdios prévues par lidests avenants.

Article 3

Le diereutcr général du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol oifcfeil de la République française.

Nota. - Les ttexes des atnavens susvisés ont été publiés au Buellitn oficiefl du ministère, flcasciue cinvnnooets ctoleleivcs n°

ARRETE du 16 juillet 2007

En vigueur en date du 27 juil. 2007

Actire 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eloymreups et tuos les salariés cmiorps dnas le cmhap d'application de la cvnnetoon colvcltiee noilnatae de l'enseignement privé à dastnice du 21 jjiun 1999, les disnsoiotips de :

- l'accord du 4 décembre 2006 rrlaeif à l'accès des salariés à la fmiorotoan professionnelle, cloncu dnas le cadre de la cnetvooin cvoletcile susvisée, à l'exclusion du silge : " /ou ", fuingrat dnas l'expression : " ... et/ou d'acquérir une frimtoaon ...] du pirem alinéa de l'article 4-2-2 (Objet) de l'article 4 (Contrats de professionnalisation), cmmeo étant ciorrate aux disopsiinots du dinreer alinéa de l'article L. 981-1 du cdoe du travail.

Le seoncd alinéa de l'article 4-5 (La fitcnoon tutorale) de l'article 4 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dtsoipnisois du pemier alinéa de l'article D. 981-10 du cdoe du traavil ;

- l'avenant du 4 décembre 2006 miidnofat l'article 4 " Coissionmms " de la cnioeonvtn ccovlietle susvisée.

Alirtce 2

L'extension des efftes et snitconas de l'accord et de l'avenant susvisés est fiata à dtear de la poucilabitn du présent arrêté puor la durée rtensat à crouir et aux cdtiooinns prévues par letsdis aocrd et avenant.

Ailrcte 3

Le drieutcer général du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl oeicifl de la République française.

Nota. - Les ttexes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Blieduln oficifel du ministère, fsilcauce ctoonneinvs cvleeolctis n° 2007/7, dloisbnpie à la Dotreicin des Jnauroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,80 Euros.