

Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat

En note en bas de page : les dispositions de l'arrêté d'extension (exclusions et réserves) et les observations formulées à la Commission Nationale de la Négociation Collective le 30 septembre 1999.

Préambule

La durée légale hebdomadaire du travail passe de 39 heures à 35 heures à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises, ou les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, de plus de 20 salariés, et à compter du 1^{er} janvier 2002 dans les autres.

Le présent accord a pour objectif, dans le cadre des dispositions légales, notamment de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation relative à la réduction du temps de travail, et des décrets d'application correspondants.

- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles d'un certain nombre de formes particulières d'aménagement du temps de travail,
- de permettre aux établissements d'anticiper la réduction du temps de travail.

Les parties signataires souhaitent donc permettre aux établissements de recourir aux diverses mesures légales permettant de réduire et d'aménager le temps de travail.

De plus, les parties souhaitent favoriser l'emploi et réduire le chômage.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les Etablissements, de la pluralité des enseignements et des activités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un cadre devant contribuer à réduire le temps de travail, à créer ou maintenir l'emploi et à préserver la qualité de vie des salariés dans le cadre d'une négociation au sein de chaque Etablissement avec les *organisations syndicales représentatives au niveau de la branche*, soit délégués syndicaux ou salariés mandatés, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.¹

Un accord d'entreprise signé avec un ou des délégués syndicaux, ou un accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par les *organisations syndicales représentatives au niveau de la branche* est toutefois obligatoire dans le cadre de la conclusion d'une convention avec l'Etat pour l'attribution des aides prévues par la loi n 98-461 du 13 juin 1998.¹

Article 1 – Champ d'application et personnels concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels non-enseignants travaillant dans les Etablissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous-contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31.12.1959 modifiée, à l'exclusion des personnels dont l'horaire de travail est calculé uniquement par référence à celui d'un enseignant.

Article 2 – Durée du travail

2.1 - Durée du travail

Dès l'extension du présent accord, il est appliqué par anticipation l'abaissement de la durée légale de 39 h à 35 heures en contrepartie d'un calcul annuel de la durée du travail.

Les salariés bénéficient d'une 6^{ème} semaine de congés payés.

En conséquence, la référence annuelle passe de (52s x 39h =) 2028 heures pavées à (52s x 35h =) 1820 heures pavées, soit 1610 heures travaillées = 46s x 35h.²

La référence annuelle inclut les jours fériés légaux, chômés et payés, ainsi que les divers congés et absences assimilés par la loi ou les conventions collectives à un travail effectif (cf. annexe 1 exemple de calcul de la durée effective de travail).²

¹ **Arrêté du 23/12/99** : « Les avant-dernier et dernier alinéa du préambule sont étendus sous réserve de l'application de l'article L.132-19 du code du travail et du point III de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. »

Observations du Ministère :

« – En application de l'article L.132-19 du code du travail, un accord d'entreprise doit être négocié avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

– En application du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, un accord d'entreprise peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national. »

² **Arrêté du 23/12/99** : « Les deux derniers alinéas du paragraphe 2.1 de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L.212-8-2, alinéa 1, du code du travail. »

Observations du Ministère : « En effet, pour calculer la durée annuelle de travail, il convient également de déduire les jours de repos conventionnels accordés dans l'entreprise.

2.2 - Durée quotidienne du travail (art. L.212-1 et D.212-16)

La durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.

2.3 - Définition du travail effectif (art. L.212-4 nouveau)

En application des dispositions légales, est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

2.4 - Cas particulier des surveillances d'internat – "équivalences" (Accord du 31/01/2007)³

Dans le secteur de l'enseignement privé sous contrat, les activités de garde, de surveillance et de permanence sont caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ainsi que la continuité des services.

La nature des activités des établissements, qui suppose des services d'internat, de surveillance, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation et de sécurité, conduit à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail indispensable. Le travail de nuit déjà mis en place dans les établissements, notamment ceux qui disposent d'un internat, devra prendre en compte les dispositions définies ci-après.

A ce titre, les durées maximales de travail sont appréciées :

- d'une part, au regard de la législation française, en tenant compte du rapport d'équivalence défini à l'article 1^{er} du présent accord ;
- d'autre part, au regard du droit communautaire, en temps de présence, sans application du rapport d'équivalence.

Article 1 - Equivalence

Compte tenu des spécificités liées aux fonctions des personnels chargés de la surveillance nocturne des internats, qui sont autorisés à dormir dans une chambre individuelle mise à leur disposition à cet effet, il est convenu d'un horaire d'équivalence défini comme suit : 45% de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et l'application de la législation française sur la durée du travail.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre, comprise entre le coucher et le lever des élèves ; son amplitude ne peut pas dépasser 7 heures. Les périodes d'interventions sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. L'organisation précise de la période horaire concernée est fixée par l'établissement.

Article 2 – Durée maximale quotidienne de travail applicable aux travailleurs de nuit

2.1 S'agissant du droit national :

Pour les travailleurs de nuit, la durée maximale quotidienne du travail est de 12 heures.

Pour l'appréciation de ce plafond, le régime d'équivalences défini à l'article 1er du présent accord s'applique.

Pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit, défini selon les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 2 juillet 2002 sur le travail de nuit, le temps de travail des salariés soumis au régime d'équivalences défini à l'article 1er du présent accord est décompté en appliquant le régime d'équivalence.

2.2 S'agissant du droit communautaire :

La durée maximale quotidienne de travail applicable aux travailleurs de nuit ne peut en aucun cas dépasser 14 heures 30, sur une période quelconque de 24 heures, ce plafond devant être apprécié heure pour heure.

Pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit, selon les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 2 juillet 2002 sur le travail de nuit, le temps de travail des salariés soumis au régime d'équivalences défini à l'article 1er du présent accord est décompté heure pour heure.

Ces salariés bénéficient de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures qui sont effectuées au-delà de la 8ème heure de présence, ce repos s'ajoutant au repos hebdomadaire de 36 ou 48 heures.

En aucun cas, ce repos compensateur ne peut se cumuler avec celui octroyé au titre du dépassement de la durée maximale quotidienne française.

Article 3 Durées maximales hebdomadaires de travail

3.1 S'agissant du droit national

La durée maximale hebdomadaire s'appliquant aux travailleurs de nuit est de :

- 48 heures appréciées sur une semaine ;
- 40 heures, appréciées sur une période de 12 semaines consécutives.

Pour l'appréciation de ces plafonds, le régime d'équivalences défini à l'article 1^{er} du présent accord s'applique.

3.2 S'agissant du droit communautaire

Le recours au régime d'équivalences défini à l'article 1er du présent accord ne peut avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit, décomptées heure pour heure, sur une période quelconque de 4 mois consécutifs, les périodes de congés payés étant neutralisées.

Article 4 - Temps de pause

Aucun salarié auquel est appliqué le régime d'équivalences prévu à l'article 1^{er} du présent accord ne peut accomplir un temps de travail, décompté heure pour heure, excédant 6 heures consécutives, sans bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes apprécié conformément à l'article 2.9 de l'accord de branche étendu du 15 juin 1999.

³ Cf. « Accord sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat » du 31/01/2007 – Extension le 27/03/2007 – Décret le 3 août 2007.

2.5 - Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Après information des institutions représentatives du personnel et à défaut des intéressés, cette durée pourra être réduite à 9 heures pour les personnels affectés aux surveillances d'internat. En contrepartie, le service donné de nuit est limité à 4 nuits par semaine, et donne droit à un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives sauf demande dérogatoire du salarié. Pour les salariés à temps plein, le complément de service sera assuré dans le cadre de l'externat et peut prendre la forme de travaux administratifs.

2.6 - Astreintes

L'astreinte est une période de disponibilité du salarié qui ne correspond pas à un travail effectif, mais au cours de laquelle celui-ci a la possibilité d'être sollicité à son domicile ou à proximité pour effectuer un travail.

S'il peut vaquer librement à des occupations personnelles pendant ces périodes d'astreinte, seules les périodes d'intervention sont considérées comme du travail effectif et rémunérées comme tel.

Les personnels pouvant être placés en situation d'astreinte sont principalement les personnels assumant des tâches de gardiennage.

Une contrepartie à cette astreinte sera précisée dans le contrat de travail.

2.7 - Personnels cadres

A l'exception des cadres dirigeants dont font partie les chefs d'établissements, les dispositions relatives à la durée du travail et à sa réduction sont applicables aux personnels cadres.

*[A titre exceptionnel, pour les cadres de direction, en raison de l'autonomie dont ils disposent pour la bonne organisation de leur travail, la durée du travail définie à l'article 2.1 peut s'exprimer en nombre de jours dans la limite de 220 jours annuels incluant les jours fériés. Les modalités pratiques de la mise en oeuvre des dispositions du présent alinéa seront déterminées au niveau des Etablissements, en concertation avec le personnel concerné.]*⁴

2.8 - Heures supplémentaires - Contingent d'heures supplémentaires

Sauf urgence, aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée sans l'accord écrit⁵ du chef d'Etablissement.

Dans le cadre de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est limité à 90 heures.

2.9 - Pauses

Tout travail effectif d'une durée continue de 6 heures est interrompu par une pause de 20 minutes au moins.

Les pauses n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif ne sont donc pas rémunérées si elles correspondent à une interruption réelle de l'activité au cours de laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur. En revanche, doivent être considérées temps de travail effectif, les pauses durant lesquelles le salarié ne peut s'éloigner de son poste en raison des contraintes de celui-ci.

Les temps de pause font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché.

2.10 - Repos hebdomadaire

Le salarié a droit à au moins 36 heures consécutives de repos par semaine, comprenant normalement le dimanche. Toutefois, les personnels d'internat et de gardiennage peuvent être amenés à assurer des permanences en fonction des besoins de l'Etablissement. En conséquence, le service régulier ou par roulement du dimanche et des jours fériés donne droit à 48 heures consécutives de repos dans la semaine considérée ou la semaine suivante, sauf accord différent entre les parties.

2.11 - Congés payés

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, la durée des congés payés est de 6 semaines (36 jours ouvrables), dont au moins 4 consécutives pendant les vacances scolaires d'été.

2.12 - Jours fériés

Les jours fériés sont chômés et payés.

⁴ **Arrêté du 23/12/99** : Exclusion du deuxième alinéa du paragraphe 2.7 de l'article 2

Observations du Ministère : « Il devrait être exclu de l'extension en l'absence de base légale permettant un décompte de la durée du travail en jours sur l'ensemble de l'année. »

NDLR : L'accord et l'extension sont antérieurs à la 2^{ème} loi Aubry qui autorise le calcul en jours pour certains cadres.

⁵ **Arrêté du 23/12/99** : « Le premier alinéa du paragraphe 2.8 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L.212-5 ; L.215-1 et L.212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation. »

Observations du Ministère : « constituent également des heures supplémentaires celles qui sont effectuées avec l'accord implicite de l'employeur. » (Réf. à : Cass. Soc. 31 mars 1998)

Article 3 – Modalités d'aménagement du temps de travail

3.1 - Principes généraux

Le présent accord définit les modalités de l'aménagement et de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Dans le cadre de cet accord, les Etablissements pourront recourir aux différents types d'aménagement et de réduction du temps de travail décrits dans les articles qui suivent.

Ces modalités peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions développées ci-dessous constituent des modalités directement applicables au sein des différents Etablissements relevant du champ du présent accord, après consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentants élus du personnel, les Etablissements pourront recourir aux différents types d'aménagement et de réduction du temps de travail décrits dans les articles qui suivent, après information écrite et consultation des salariés et sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

3.2 – Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail pourra être organisée au niveau de l'Etablissement, d'un service, d'une unité de travail *ou d'un salarié*, après examen de l'éventuelle mise en oeuvre de la modulation et après consultation du C.E. ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut, après consultation du personnel concerné⁶. Cette réduction sera organisée selon diverses modalités permettant une répartition égale ou inégale de l'horaire collectif sur tous les jours ouvrables de la semaine :

- réduction de la durée journalière de travail
- réduction de la durée hebdomadaire
- réduction sous forme de jours de repos dans le cadre du mois
- réduction sous forme de jours de repos dans le cadre de l'année

Les modalités retenues auront pour objectif de favoriser l'emploi, notamment par la création d'heures ou le maintien de l'horaire des salariés à temps partiel qui le souhaitent.

3.2.1 - Jours de repos supplémentaires

Les Etablissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires pour tout ou partie par l'octroi de journées ou demi journées de repos supplémentaires.

La réduction du temps de travail accordée sous cette forme devra être préalablement convertie en journée ou demi-journée de repos.

Les journées ou demi journées de repos devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence prévu à l'article 3.3.1.

Sous réserve que la continuité du service soit assurée grâce au roulement des personnes qui s'absentent une même demi-journée ou journée ou une même semaine, la réduction du temps de travail peut prendre la forme de jours de congés supplémentaires, ces repos pourront être pris isolement ou regroupés dans les conditions suivantes :

- 3 jours ouvrés consécutifs de congés supplémentaires pris au choix du salarié avec un délai de prévenance de deux semaines
- planification d'une semaine de congés au choix du salarié avec délai de prévenance de quatre semaines
- planification d'une semaine à l'initiative de l'Etablissement, en concertation avec le salarié
- le solde fait l'objet de repos pris dans les horaires journaliers ou par journée ou par demi journée, dans le cadre de l'organisation des horaires de travail.

S'agissant des jours ou semaines pris au choix du salarié, ceux-ci devront se situer au cours de "plages" définies par l'Etablissement. Ces plages, qui peuvent varier selon les catégories de personnel, devront couvrir un minimum de cinq semaines par an, dont deux au moins pendant les vacances scolaires.

3.3 – Modulation du temps de travail

L'activité des établissements d'enseignement se caractérise par des périodes d'activité plus ou moins importante.

En application de l'article L.212-2-1⁷ du Code du travail (modulation de type III), la durée du travail effectif peut faire l'objet d'une modulation sur l'année, au niveau de tout ou partie de l'Etablissement, ou seulement d'une ou plusieurs catégories de personnel, d'un service, *[voire d'un salarié]*⁸.

⁶ **Arrêté du 23/12/99** : « La première phrase du paragraphe 3.2 de l'article 2 [lire : art. 3] est étendue sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 et de l'article L.212-4-1 du Code du travail. »

Observations du Ministère :

« – L'article 2 du décret susvisé dispose que dans le cadre de l'attribution des aides de l'Etat, la réduction de l'horaire collectif doit, en règle générale, concerner l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement sauf pour des motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail spécifiques à une partie de l'entreprise ou de l'établissement.

– L'individualisation des horaires n'est possible que dans le cadre fixé par l'article L.212-4-1 du code du travail qui prévoit notamment l'information préalable de l'inspecteur du travail. »

⁷ Voir à la page 9 le texte de l'art. L.212-2-1 en vigueur à la date de la signature de cet accord.

⁸ **Arrêté du 23/12/99** : Exclusion des termes : « voire d'un salarié » figurant au deuxième alinéa du paragraphe 3.3 de l'article 3.

Dans le cadre de la modulation, la durée moyenne annuelle de travail ne doit pas dépasser 35 heures hebdomadaires.

La modulation du temps de travail peut concerner l'ensemble du personnel ayant une durée effective de travail moyenne hebdomadaire comprise entre 28 heures et 35 heures.

3.3.1 - Période de modulation

La période à l'intérieur de laquelle pourra être mise en oeuvre la modulation telle que définie au présent article ne pourra en aucun cas être supérieure à 12 mois, cette période s'appréciant sur l'année scolaire, c'est-à-dire du 1^{er} septembre au 31 août, sauf accord d'Etablissement arrêtant une autre période de 12 mois.

3.3.2 - Organisation de la modulation du temps de travail et garanties

Le temps de travail hebdomadaire varie selon les semaines à l'intérieur d'une plage horaire fixant la durée hebdomadaire minimale et maximale. Le temps de travail pourra varier entre 18 heures et 40 heures hebdomadaires, sauf le cas échéant, pour les semaines de repos résultant de la modulation ramenées à horaire zéro, le nombre de semaines consécutives à 40 heures ne pouvant excéder 12.

La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service concerné et porté à la connaissance du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et présenté avant la rentrée scolaire. Ce programme indique les périodes "basses", périodes "intermédiaires" et périodes "hautes".

Le programme définitif de la modulation sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et communiqué à l'Inspection du travail au plus tard le 15 septembre.

Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié.

3.3.3 - Qualification des heures effectuées entre 35 et 40 heures hebdomadaires

Les heures effectuées entre 35 et 40 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à comptabilisation en heures supplémentaires ni à majoration. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

3.3.4 - Qualification des heures effectuées au delà de 40 heures hebdomadaires et en dépassement de la période de modulation

Les heures effectuées dans une semaine au delà de 40 heures, ou en dépassement de la période de modulation, donnent lieu à comptabilisation en heures supplémentaires, s'imputent sur le contingent annuel fixé à l'article 2.8 et ouvrent droit au repos compensateur dans les conditions légales.

3.3.5 - Lissage de la rémunération

Afin de ne pas répercuter sur les salaires du personnel, les fluctuations dues aux variations de leur durée de travail sur l'année, les rémunérations pourront, avec l'accord du salarié, être lissées sur l'horaire annuel moyen de 35 heures. Toutefois, les primes ou avantages éventuels non mensuels ne seront pas pris en compte dans ce lissage.

Les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée de moins d'un an ne percevront pas de rémunération lissée.

3.3.6 - Régularisation en cas de rupture du contrat

Pour le personnel dont le contrat à durée indéterminée est rompu avant le terme de l'année de référence, la dernière rémunération contiendra en annexe un récapitulatif des heures de travail effectués au cours de la période. Le solde du compte inclura le cas échéant, un rappel ou une retenue équivalente à la stricte différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne de travail sur l'année, telle que prévue au présent accord. En cas de licenciement économique, la retenue ne sera pas effectuée.

3.3.7 - Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

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 décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué au cours de la période par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

3.3.8 - Absences

Pour les salariés dont le temps de travail est apprécié à l'heure, les absences qu'elles soient ou non rémunérées, sont décomptées pour la durée prévue dans l'horaire de travail dans lequel elles interviennent.

[Pour ceux des cadres, dont le contrat fixe exceptionnellement la durée annuelle du travail en nombre de jours, les absences sont gérées par demi-journée, ou journée.]⁹

3.3.9 - Chômage partiel

Lorsque compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée moyenne annuelle du travail tombe en deçà de la durée hebdomadaire moyenne prévue sur la période de référence, l'Etablissement est fondé à solliciter de l'Administration l'indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

Observations du Ministère : « ... comme étant contraires aux dispositions de l'article L.212-2-1 du code du travail : la modulation de type III repose en effet sur la notion d'horaire collectif. »

⁹ **Arrêté du 23/12/99 :** Exclusion du deuxième alinéa du paragraphe 3.3.8 de l'article 3.

Observations du Ministère : « Il devrait être exclu de l'extension pour les motifs exposés à l'article 2.7. »

3.4 - Dispositions particulières aux salariés à temps partiel

3.4.1 - Durée du travail

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont l'horaire contractuel est inférieur à 80 % du temps plein.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés bénéficiant d'une réduction de temps de travail, la transposition du maintien du salaire contractuel brut base 39 heures se traduit :

- soit par une augmentation correspondante du salaire du titulaire d'un contrat de travail à temps partiel en cas de maintien de la durée contractuelle, ce qui correspond à une création d'heures,
- soit par la réduction de la durée contractuelle du travail par accord entre l'employeur et le salarié, ce qui contribue à favoriser l'emploi,
- soit par une solution mixte équivalente.

3.4.2 - Droits des salariés à temps partiel

Les droits des personnels travaillant à temps partiel sont identiques à ceux des personnels travaillant à temps plein.

Les Etablissements s'attacheront à proposer en priorité les emplois à temps partiel nouvellement créés ou libérés, aux salariés en place.

Ils donneront priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leurs horaires, notamment afin de leur permettre d'atteindre le seuil d'ouverture du droit à la couverture sociale.

Au cours d'une même journée, la durée minimale de travail continue ne peut être inférieure à 45 minutes.¹⁰

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel et souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de la catégorie professionnelle concernée ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, les Etablissements porteront à la connaissance du personnel les postes libérés.

3.4.3 - Heures complémentaires

Après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle définie au contrat des intéressés. Au-delà de 1/10^{ème} de la durée contractuelle, les heures complémentaires sont faites avec l'accord de l'intéressé.

Lorsqu'au cours d'une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci devra être modifié, sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué devra être ajoutée à l'horaire antérieurement fixé.

3.4.4 - Coupures quotidiennes

La durée du travail effectif prévue pour une même journée ne peut comporter en principe plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, il pourra être prévu, dans l'organisation du travail d'une même journée, une coupure d'une durée supérieure à 2 heures ou deux coupures, chacune d'une durée inférieure à 3 heures. Cette organisation nécessite l'accord du salarié. En contrepartie, la durée de travail de la journée considérée ne pourra être inférieure à 3 heures et la durée de travail mensuelle à 67 heures. La présente disposition dont l'objectif est la préservation de l'emploi doit être utilisée à titre exceptionnel, dans les seules unités économiques et pédagogiques inférieures à 150 élèves, contraintes de recourir à ce dispositif pour certaines activités de surveillances ou de ménage.

3.4.5 - Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel annualisé sera calculée et versée chaque mois en fonction de l'horaire réellement effectué, ou pourra faire l'objet d'un lissage, avec l'accord du salarié, indépendant de l'horaire réel, égal au douzième de la rémunération annuelle de base.

Quel que soit le mode de rémunération retenu, s'ajouteront aux salaires versés aux intéressés le paiement des heures complémentaires et éventuellement supplémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée.

Article 4 – Réduction du temps de travail et salaires conventionnels

Les salaires, minima conventionnels, ou les salaires contractuels étant jusqu'alors définis sur la base d'un horaire légal de 39 heures, la réduction de la durée du travail quelle qu'en soit la forme : hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, s'accompagne pour les personnels en place du maintien des salaires contractuels en francs courants en vigueur au jour de la signature.

En contrepartie, les rémunérations applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord pourront faire l'objet d'une modération modulée selon l'impact de la réduction du temps de travail et celui de la création d'emplois, dans le cadre d'une double négociation d'Etablissement, à la rentrée scolaire 1999 puis en cours d'année scolaire 1999/2000. Pour les personnels couverts par une convention collective la modération pourra être négociée dans le cadre de celle-ci. Dans ce contexte, la modération éventuelle ne peut générer pour les nouveaux embauchés, de rémunération inférieure au rapport 35 h pavées 37h30' (ou 37,5 h). Cette modération salariale ne pourra éventuellement s'appliquer que dans les établissements qui auront créé du temps de travail dans quelque proportion que ce soit ou sauvegardé des emplois au sens de la loi du 13/6/98.

Est considéré comme temps de travail créé, tout temps de travail maintenu au-dessus de celui résultant de la réduction proportionnelle à hauteur de 35/39^e.

¹⁰ NDLR : Cet alinéa a été ajouté par avenant du 4/11/99, étendu le 2/03/2000

Article 5 – Dispositions particulières au personnel sous contrat de travail intermittent

Les parties reconnaissent que le présent accord, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés concernés et de l'emploi en général, met en place un dispositif au moins comparable à celui défini par l'accord paritaire national sur le travail intermittent du 9 février 1989. En conséquence, dès son extension, il remplace et se substitue de plein droit à l'accord paritaire national sur le travail intermittent du 9 février 1989, dénoncé dans toutes ses dispositions par le collège employeur le 29 octobre 1998. Les avantages acquis à titre individuel avant la date d'application du présent accord demeurent. L'indemnité d'intermittence est intégrée au salaire en vigueur à la date d'application de l'accord. Les présentes dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'application aux salariés sous contrat de travail intermittent à la date d'application des présentes, de conventions ou accords collectifs plus favorables.

Tout salarié en place verra son temps de travail réduit à raison d'1,5 h soit 1 h 30' (sur la base de 39 heures hebdomadaires) par semaine travaillée sans réduction de salaire.

Les salariés sous contrat de travail intermittent à la date d'application de l'accord bénéficieront le cas échéant selon leur horaire de travail des droits accordés aux salariés à temps partiel (article 3-4).

Article 6 – Durée et bilan de l'accord

6.1 - Durée de l'accord et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec AR adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail, par lettre recommandée avec AR, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

6.2 - Communication du présent accord

Conformément-aux dispositions légales, l'accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Il sera présenté une demande d'extension par les organisations signataires.

6.3 - Commission paritaire nationale de suivi de l'accord

6.3.1 - Commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche

Une commission paritaire nationale composée d'un nombre égal de représentants des organisations signataires avec un minimum de huit par collège est chargée du suivi du présent accord de branche.

Cette commission est mise en place dès la signature de l'accord.

Elle aura pour objet de suivre la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ainsi que l'évolution de l'emploi (création et sauvegarde) dans les établissements relevant du champ de l'accord de branche. Elle pourra également être saisie, par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales ou d'employeurs, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Cette commission sera présidée alternativement chaque année par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Elle se réunira au moins une fois par an.

La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des organisations siégeant à cette commission se fera sur justificatifs, sur les bases de la réunion annuelle prévue ci-après des frais de déplacement calculés dans la limite maximale du prix km SNCF, 2^e classe, majoré des suppléments obligatoires.

En application de l'article L.132-17 du code du travail, il n'est pas fait de retenue de rémunération pour la participation du salarié dûment désigné par les organisations signataires.

6.3.2 - Modalités du suivi de l'accord

La commission paritaire de suivi de l'accord se réunira dès la signature du présent accord afin de définir les critères d'observation et de suivi de la mise en place de la réduction du temps de travail dans les établissements entrant dans le champ du présent accord de branche.

Article 7 – Application

[Le présent accord s'applique au 1^{er} septembre 1999]¹¹. A défaut d'extension, les partenaires sociaux conviennent de reprendre les négociations.

¹¹ Arrêté du 23/12/99 : Exclusion de la première phrase de l'article 7

Observations du Ministère : « ... comme étant contraire à l'article L.212-2-1 du code du travail qui conditionne la mise en place des dispositifs de modulation du temps de travail de type III à un accord de branche étendu.

Fait à Paris, le 15 juin 1999

Les organisations syndicales :

EPLC – FNOGEC – SNCEEL – SYNADIC – UNETP – SPELC – SNEC-CFTC – SYNEP-CGC – FEP-CFDT – SNEPL-CFTC

Le SNPEFP-CGT a adhéré à l'accord le 14 janvier 2000.

Le SNEC-CFTC a dénoncé l'accord le 16 décembre 2002.

Annexe 1 ¹² - Exemple de calcul de la durée annuelle effective du travail

Salarié totalisant tous ses droits à congés

Exemple	jours calendaires		365
	Jours de repos hebdomadaire légal		52 (dimanches)
	Congés annuels légaux		+ 30 j ouvrables
	Congés payés conventionnels		+ 06
	Jours fériés chômés		+ <u>10</u> (moyenne)
	Total des jours non travaillés	=	98
	Total des jours ouvrables 365 - 98	=	267
	Nombre de semaines travaillées $\frac{267 \text{ j}}{6 \text{ j}}$	=	44,5 s
	Nombre d'heures travaillées 44,5 s x 35h	=	1557,5 h

L'entrée en vigueur de l'accord est donc subordonnée à son extension.

¹² *Arrêté du 23/12/99* : « L'annexe 1 est étendue sous réserve de l'application de l'article L.212-8-2, alinéa 1, du code du travail. »

Observations du Ministère : « ... pour les motifs exposés à l'article 2-1. »

Arrêté d'extension (J.O. du 26 décembre 1999)

Arrêté du 23 décembre 1999 portant extension d'un accord national professionnel dans les établissements d'enseignement privé sous contrat

NOR : MEST9911769A

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 15 juin 1999 (une annexe) sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les établissements d'enseignement privé sous contrat ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 3 août 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que l'accord susvisé a été négocié et conclu en commission composée de l'ensemble des organisations représentatives de la branche, conformément à l'article L. 133-1 du code du travail ;
Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures, conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;
Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités propres qu'elles ont estimées adaptées à la situation particulière de la branche ;
Considérant en outre que les dispositions de l'accord susvisé se conformant, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 15 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les établissements d'enseignement privé sous contrat, à l'exclusion :

- du dernier alinéa du paragraphe 2.4 de l'article 2 ;
- du deuxième alinéa du paragraphe 2.7 de l'article 2 ;
- des termes : « voire d'un salarié » figurant au deuxième alinéa du paragraphe 3.3 de l'article 3 ;
- du deuxième alinéa du paragraphe 3.3.8 de l'article 3 ;
- de la première phrase de l'article 7.

Les avant-dernier et dernier alinéas du préambule sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 132-19 du code du travail et du point III de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les deux derniers alinéas du paragraphe 2.1 de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1. du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2.8 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 215-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La première phrase du paragraphe 3.2 de l'article 2 est étendue sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 et de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

L'annexe 1 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 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.

Fait à Paris, le 23 décembre 1999.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. MARIMBERT

Ancien article L.212-2-1 du Code du travail

NDLR : La modulation du temps de travail (cf. art. 3.3 de l'accord) s'inscrit dans le cadre de l'art. L. 212-2-1 du Code du travail, en vigueur au moment de la signature et qui a été abrogé par la loi 2000-37 du 19 janvier 2000. Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement de cet article, applicables à la date de publication de la loi 2000-37, demeurent en vigueur.

Art. L. 212-2-1. Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés fixent les conditions d'une nouvelle organisation du travail résultant d'une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, assortie notamment d'une réduction collective de la durée du travail, par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces conventions ou accords tiennent compte de la nature saisonnière de certaines activités et prévoient notamment le calendrier et les modalités de mise en œuvre ; ils fixent également les garanties collectives et individuelles applicables aux salariés concernés.

Ils peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, par semaine travaillée, la durée prévue par la convention ou l'accord. Les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur calculés dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5. Cette durée moyenne est calculée conformément aux dispositions du I de l'article L. 212-8-2.

Les conventions et accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail prévues par les articles L. 212-1, deuxième alinéa, et L. 212-7, deuxième et quatrième alinéas.

Ils doivent fixer notamment le programme indicatif de cette répartition et le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaires, ainsi que les conditions de recours au chômage partiel.

Toutefois, en l'absence des conventions et accords définis par le présent article, les salariés ayant des enfants à charge et qui en font la demande peuvent bénéficier, dans des conditions fixées par décret, d'une répartition de la durée annuelle du travail sur tout ou partie de l'année, que cette répartition soit assortie ou non d'une réduction de la durée du travail.

Cette nouvelle répartition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié dans le respect des conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5, au deuxième alinéa de l'article L. 212-1 et aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 212-7.

Ancien article L.212-4-3 du Code du travail

NDLR : Les dispositions qui suivent sont applicables aux salariés employés sous contrat à **temps partiel annualisé**. Complété par la loi du 20 décembre 1993, cet article a été modifié par la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 qui a supprimé les références au temps partiel annualisé. Cependant, les stipulations des conventions ou accords collectifs ainsi que des contrats de travail intervenues sur le fondement de cet article, applicables à la date de publication de la loi 2000-37, demeurent en vigueur. Ci-dessous, le texte de l'art. L.212-4-3 avant sa modification en janvier 2000.

Art. L. 212-4-3. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération et peut prévoir, par dérogation aux articles L. 143-2 et L. 144-2, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois lorsque le salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle.

Il mentionne également la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise, le cas échéant, la durée annuelle de travail du salarié et, sauf pour les associations d'aide à domicile mentionnées à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, la définition, sur l'année, des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Toutefois, dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours. Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.

Cet accord ou cette convention peut également faire varier en deçà de sept jours et jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés le délai, prévu au quatrième alinéa ci-dessus, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié.

Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque la durée du travail est fixée dans le cadre de l'année, les heures complémentaires ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues par le contrat de travail et leur nombre ne peut être supérieur, au cours d'une même année, au dixième de la durée annuelle prévue dans le contrat, sauf convention ou accord collectif de branche étendu dans les conditions prévues au présent article, ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement pouvant porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.