

**ACCORD RELATIF A LA RÉDUCTION DE LA DURÉE EFFECTIVE
ET A L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT**

du 15 juin 1999

étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 1999

(J.O. du 26 décembre 1999)

**modifié par l'accord sur les équivalences de nuit dans
l'enseignement privé sous contrat du 31 janvier 2007**

étendu par arrêté ministériel du 27 mars 2007

(J.O. du 5 avril 2007)

SOMMAIRE

Texte de l'accord

Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat 5

Préambule 5

Article 1 - Champ d'application et personnels concernés 6

Article 2 – Durée du travail 6

Article 3 – Modalités d'aménagement du temps de travail 8

Article 4 – Réduction du temps de travail et salaires conventionnels 13

Article 5 – Dispositions particulières au personnel sous contrat intermittent 13

Article 6 – Durée et bilan de l'accord 14

Article 7 – Application 15

Annexe 1 : Exemple de calcul de la durée annuelle effective du travail 16

Arrêtés d'extension

Arrêtés d'extension du 23 décembre 1999 et du 2 mars 2000 17

Délibérations de la Commission de suivi

• Communiqué de la Commission de suivi du 12 octobre 1999 19

• Interprétations de la commission de suivi de l'accord de branche 19

1- Nécessité de négocier dans l'entreprise 19

2- Date d'application de l'accord de branche et des avenants aux accords d'entreprises 19

3- Temps de travail 19

3-1 Interprétation du travail effectif d'un salarié à temps plein 19

3-2 Nouvelle définition du temps 20

3-3 Temps partiel et aménagement du temps de travail 20

3-4 Mise en œuvre du calendrier de modulation 21

3-5 Jours ouvrables, jours ouvrés ? 21

4- Absences 21

4-1 Absences et modulations 21

4-2 Absences et jours supplémentaires de repos 22

5- Champ d'application 22

6- Pause non obligatoire 23

7- Dérogation au repos quotidien de 11h 23

8- Cadre de direction : temps de travail exprimés en jours 23

9- Travail pendant les jours fériés 23

• Mises en Gardes 24

1- Interdiction à salaire égal d'augmenter le temps de travail 24

2- interdiction de réserve d'heures dans le cadre de la modulation 24

3- Temps de travail dans la branche et temps de travail dans l'entreprise 24

4- Temps de travail et salaire : information due au salarié 24

5- Suivi des accords d'entreprise 24

6- Intitulé de décomptes très détaillés 24

• Articles du code du travail applicables à la date de l'extension 25

* * * *

Complément édition SNCEEL

Annexe - Interprétations des commissions paritaires nationales (pour les établissements relevant des conventions collectives de l'enseignement privé) 28

ACCORD RELATIF A LA RÉDUCTION DE LA DURÉE EFFECTIVE ET A L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT

du 15 juin 1999
étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 1999
(J.O. du 26 décembre 1999)

et modifié par l'accord sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du
31 janvier 2007 étendu par arrêté ministériel du 27 mars 2007 (J.O. du 5 avril 2007)

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 1er 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 établissements, 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 établissement avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche¹, soit délégués syndicaux ou salariés mandatés, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

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 branche² 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 Réserve du Ministère du Travail : la négociation sur l'ARTT au niveau des établissements a lieu avec les syndicats représentatifs dans la branche, mais sous réserve que ces syndicats soient également représentatifs au niveau de l'établissement concerné, dans le cadre d'un accord aidé. Si un salarié est mandaté par un syndicat, celui-ci doit appartenir à une des cinq centrales représentatives au plan national.
2 Cf. renvoi 1

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET PERSONNELS CONCERNES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels non-enseignants travaillant dans les établissements 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 6ème semaine de congés payés.

En conséquence, la référence annuelle passe de **(52s x 39h =)** 2028 heures payées à **(52s x 35h =)** 1820 heures payées, **soit 1610 heures travaillées = 46s x 35h¹**.

La référence annuelle² 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 I exemple de calcul de la durée effective de travail).

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" (abrogé et remplacé par l'accord du 31 janvier 2007)

Attention : nouvel accord sur les équivalences (voir l'accord page 41)

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

¹ Réserve du Ministère du Travail : le décompte du temps de travail en heures annuelles (1610 h) ne peut se faire que dans le cadre de la modulation du temps de travail (ou du temps partiel annuel) ; un établissement qui n'applique pas la modulation fera un décompte en heures hebdomadaires (35h).

² Cf. renvoi 1.

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 cadres¹.

2.8 - Heures supplémentaires - Contingent d'heures supplémentaires

Sauf urgence, aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée sans l'accord écrit du chef d'établissement².

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 et 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 comme 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.

¹ Disposition exclue de l'extension dans l'attente de la loi Aubry II : "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 œuvre des dispositions du présent alinéa seront déterminées au niveau des Etablissements, en concertation avec le personnel concerné".

² Réserve du Ministère du Travail : selon l'accord de branche, les heures supplémentaires nécessitent l'accord écrit du chef d'établissement, alors que, selon la jurisprudence, constituent également des heures supplémentaires celles qui sont effectuées avec l'accord implicite de l'employeur.

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'établissement. 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.

ARTICLE 3 - MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 - Principes généraux¹

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 établissements 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 établissements 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 établissements 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'établissement, d'un service, d'une unité de travail ou d'un salarié², après examen de l'éventuelle mise en œuvre de

1 Communiqué de la commission de suivi de l'accord de branche du 12 octobre 1999 : "La commission de suivi de l'accord de branche relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat rappelle que ce texte fixe le principe selon lequel "une négociation au sein de chaque établissement" est nécessaire pour l'application du dit accord".

2 Réserve du Ministère du Travail : la réduction du temps de travail au niveau d'un service, d'une unité de travail ou d'un salarié (article 3.2, 1er alinéa) ne doit pas faire obstacle à l'application :

- du décret n° 98-494 du 22-6-98 (dans le cadre d'accords aidés, la RTT doit concerner l'ensemble de l'établissement, sauf pour des motifs particuliers liés à des problèmes spécifiques d'organisation) ;

la modulation et après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut, après consultation du personnel concerné. 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 établissements 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 isolément 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'établissement, 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'établissement. 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.

- de l'article L. 212-4-1 du code du travail (les horaires individualisés sont mis en place après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et après information de l'inspecteur du travail).

En application de l'article L.212-2-1 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'établissement, ou seulement d'une ou plusieurs catégories de personnel, d'un service¹.

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 œuvre 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 1er septembre au 31 août, sauf accord d'établissement 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

¹ Disposition exclue de l'extension : "voire d'un salarié".

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 effectuées 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.¹

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'établissement est fondé à solliciter de l'Administration l'indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

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

¹ Disposition exclue de l'extension dans l'attente de la loi Aubry II : "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."

inférieur à 80 % du temps plein¹.

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 établissements 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 temps de travail continue ne peut être inférieure à 45 minutes².

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 établissements 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'intéressé³.

Lorsqu'au cours d'une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement

1 A compter du 1^{er} février 2000, tous les horaires inférieurs à un temps plein (moins de 35 heures) sont des temps partiels (loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000).

2 Additif du 4 novembre 1999, étendu par arrêté ministériel du 2 mars 2000 (JO. du 12 mars 2000)

3 Les heures complémentaires comprises entre 1/10^e et 1/3 donnent lieu à majoration financière de 25% (loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000).

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 - REDUCTION 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'établissement, 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 payées 37 h 30' (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°.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL SOUS CONTRAT 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 collègue 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 œuvre 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 collègue salarié et un représentant du collègue 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^o 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 - APPLICATION¹

A défaut d'extension, les partenaires sociaux conviennent de reprendre les négociations.

Fait à Paris, le 15 juin 1999

LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES

E.P.L.C.	SPELC
F.N.O.G.E.C.	SNEC - CFTC
S.N.C.E.E.L.	SYNEP - CGC
S.Y.N.A.D.I.C.	FEP - CFDT
U.N.E.T.P.	SNEPL – CFTC Enseignement Privé Laïque

Adhésion :

Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés CGT (SNPEFP-CGT), par lettre du 14 janvier 2000 (BO CC 2000-4)

¹ Disposition exclue de l'extension : "Le présent accord s'applique au 1^{er} septembre 1999."

Dénonciation :

Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC) CFTC, par lettre du 16 décembre 2002
(BO CC 2003-2).

ANNEXE 1

EXEMPLE DE CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE EFFECTIVE DU TRAVAIL¹

Salarié totalisant tous ses droits à congés

<u>Exemple</u> :	jours calendaires	=	365
Jours de repos hebdomadaire légal			52 (dimanches)
Congés annuels légaux			- 30 jours ouvrables
Congés payés conventionnels			- 06
Jours fériés chômés			- 10 (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	44,5s x 35h	=	1557,5 h

¹ Réserve du Ministère du Travail : Le décompte figurant à titre d'exemple dans l'annexe 1 doit être adapté dès lors que le nombre de jours conventionnels est supérieur à 6 semaines. (Cf. p. 22 le décompte adapté pour chaque catégorie de personnel relevant des conventions collectives).

ARRETES D'EXTENSION

19359

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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 conforment, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Arrêté :

- **Art. 1er.** - 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 I, 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

Arrêté du 2 mars 2000 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel dans les établissements d'enseignement privé sous contrat

NOR: MEST0010277A

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 23 décembre 1999 portant extension 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 ;
Vu l'avenant du 4 novembre 1999 relatif aux droits des salariés à temps partiel à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 décembre 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),
Arrête :

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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, les dispositions de l'avenant du 4 novembre 1999 relatif aux droits des salariés à temps partiel à l'accord national professionnel susvisé.

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

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 2 mars 2000.

Délibérations de la Commission de Suivi

COMMUNIQUE DE LA COMMISSION DE SUIVI DU 12 OCTOBRE 1999

“ La commission de suivi de l'accord de branche relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat rappelle que ce texte fixe le principe selon lequel “ une négociation au sein de chaque établissement ” est nécessaire pour l'application dudit accord ”.

INTERPRETATIONS DE LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

1-Nécessité de négocier dans l'entreprise

“ La commission de suivi rappelle les termes de son communiqué du 12 octobre 1999 :

“ La commission de suivi de l'accord de branche relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat rappelle que ce texte fixe le principe selon lequel “ une négociation au sein de chaque établissement ” est nécessaire pour l'application dudit accord ”.

Au cas où la négociation n'aboutit pas à un accord d'entreprise, elle précise que les dispositions énoncées dans l'article 3.1 de l'accord de branche s'appliquent, à savoir :

“ En absence d'accord d'entreprise, les dispositions développées ci-dessous constituent des modalités directement applicables au sein des différents établissements 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 établissements 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. ”

(9 mars 2000)

La Commission rappelle que “ l'article 3.1 de l'accord de branche s'applique quelle que soit la taille de l'établissement ”.

(31 mars 2000)

2- Date d'application de l'accord de branche et des avenants aux accords d'entreprises :

“ Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir appliquer, à dater du 1^{er} septembre 1999, l'accord de branche du 15 juin 1999 relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail et, pour les signataires, les avenants du 25 juin 1999 aux conventions collectives des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes ”.

(9 mars 2000)

3- Temps de travail

3-1 Interprétation sur le temps de travail effectif d'un salarié à temps plein :

« Premier cas : horaire hebdomadaire constant de 35 h : pas d'annualisation

Les personnels à temps plein travaillent selon un horaire hebdomadaire constant de (35h) sur toutes les semaines de l'année (hors congés payés). Dans ce cas, il n'y a pas lieu de leur appliquer les règles prévues pour les salariés dont le temps de travail est annualisé : pas de calcul d'un horaire annuel ni temps de travail annuel effectif, hors jours fériés.

Ils bénéficient de la totalité des jours fériés dans les conditions de droit commun.

Deuxième cas : annualisation

Les personnels ont un temps de travail variable d'une semaine à l'autre. Dans ce cas, ils relèvent des dispositions de l'accord de branche sur la modulation et on leur applique alors les modalités de modulation du temps de travail prévues par cet accord de branche. On peut alors leur appliquer :

- soit un temps de travail annuel jours fériés compris selon le calcul prévu à l'article 2.1 § 3 de l'accord de branche ;
- soit un temps de travail effectif annuel, hors jours fériés en s'inspirant de l'exemple figurant à l'annexe 1 de l'accord de branche. Dans ce dernier cas, il convient d'écarter les jours fériés, les jours de congés payés conventionnels ou contractuels et les jours non travaillés par le salarié, avant de répartir ce temps de travail effectif sur le calendrier.

Troisième cas : aménagement du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires (article 3.2.1 de l'accord de branche)

Pour les personnels concernés, il n'y a pas lieu d'appliquer les règles prévues pour les salariés dont le temps de travail est annualisé : pas de calcul d'un horaire annuel ni temps de travail annuel effectif, hors jours fériés.

Ils bénéficient de la totalité des jours fériés dans les conditions de droit commun.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, il convient de se référer à l'interprétation de la commission de suivi de l'accord de branche, en date du 22 mai 2001. »

(6 mars 2003)

3-1 bis

« Le temps de travail effectif annualisé reste constant quelles que soient les variations liées au calendrier (années bissextiles, place des jours fériés sur le calendrier,...). »

(18 octobre 2004)

3-2 Nouvelle définition du temps partiel :

« Les signataires de l'accord de branche affirment que, conformément à la loi Aubry II, tout salarié dont le temps de travail est inférieur au temps plein est un salarié à temps partiel. En conséquence, la référence à 80 % du temps plein prévue par le 1er alinéa de l'article 3-4-1 devient caduque. »

Depuis le 1er février 2000 « sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont l'horaire contractuel est inférieur au temps plein. »

(22 mai 2001)

3-3 Temps partiel et aménagement du temps de travail :

« Temps partiel et aménagement du temps de travail :

- 1-** Les personnels à temps partiel peuvent travailler selon un horaire hebdomadaire constant sur toutes les semaines de l'année.
- 2-** Ils peuvent également bénéficier du dispositif des jours de repos supplémentaires prévu à l'article 3-2-1 de l'accord de branche.
- 3-** Ils peuvent également avoir un temps de travail variable d'une semaine à l'autre. Dans ce cas, il est nécessaire de se conformer à l'une des modalités d'aménagement du temps de travail prévues par l'accord de branche ou la loi.
 - 3.1- Le « temps partiel modulé » tel que prévu par la loi AUBRY II ne s'applique pas dans le cadre de l'accord de branche. Pour utiliser le dispositif de « temps partiel modulé » de la loi Aubry II, il est nécessaire de conclure un accord d'entreprise.
 - 3.2- Néanmoins, l'accord de branche a prévu la possibilité d'une modulation particulière, différente de celle instituée par la loi Aubry II ; cette modulation s'applique pour les personnels travaillant entre 28 et 35 heures en moyenne annuelle dans les mêmes conditions que pour les personnels à temps plein (article 3.3, dernier alinéa).
 - 3.3- Pour les salariés dont le temps de travail est annuel et inférieur en moyenne à 28 heures par semaine, les signataires de l'accord de branche entendaient se référer au Temps Partiel Annualisé tel qu'il était défini par la législation en vigueur (ancien article L 212-4-3 du Code du Travail) à la date de signature de l'accord de branche. Ces dispositions permettent de faire varier, dans certaines limites, les horaires des

salariés sans recourir à un accord d'entreprise. Le contrat de travail doit alors être écrit et comporter toutes les mentions prévues par la Loi (ancien article L. 212-4-3). »
(22 mai 2001)

3.4- Mise en œuvre du calendrier de modulation

La commission rappelle l'article 3-1 de l'accord de branche pour la mise en œuvre des modalités de l'aménagement du temps de travail :

«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 établissements 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 établissements 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. »

Néanmoins, la mise en œuvre du calendrier annuel des périodes travaillées et des périodes à 0h reste in fine de la responsabilité de l'employeur.

(17 juin 2004)

3.5- Jours ouvrables, jours ouvrés ?

Que les jours de repos ou congés soient calculés en jours ouvrés plutôt qu'en jours ouvrables, relève de la négociation d'entreprise.

Dès lors que le principe est établi, il paraît souhaitables qu'il s'applique à tous types de jours de repos, jours de congés payés, jours à 0h.

(17 juin 2004)

4- Absences

4-1 Absences et modulations

a) Absences pendant les semaines à 0 h dans le cadre de la modulation:

“ Les absences rémunérées ou indemnisées selon les dispositions légales ou conventionnelles ne sont en aucun cas récupérables par un salarié, quelle que soit la période à laquelle elles interviennent, notamment pendant une période non travaillée, dite semaine à 0 h (article L. 212-9-II du code du travail et article 3.3.8 de l'accord de branche).

Par exemple, un salarié absent pendant une semaine à 0 h n'a pas à récupérer cette absence sur une semaine à 40 h. A l'inverse, un salarié absent pendant une semaine à 40 h ne récupère pas les heures non effectuées sur une autre période. ”

(9 mars 2000)

b) Décompte des absences et des jours fériés dans le cadre de la modulation

Texte de l'article 3.3.8 de l'accord de branche : “ 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. ”

La commission a illustré ce texte d'un exemple :

“ Exemple n°1 : un salarié absent un jour où il aurait dû travailler 8 heures se verra décompter 8 heures.

Exemple n° 2 : un salarié absent un jour où il aurait dû travailler 3 heures se verra décompter 3 heures. ”

(31 mars 2000)

c) Temps de travail apprécié à l'heure

L'article 3-3-8- « 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 »- doit se comprendre exclusivement dans le chapitre modulation. Cet article est destiné seulement à mettre en œuvre la modulation. Il ne change pas le calcul habituel de la rémunération (qui, selon les règles en vigueur, tient compte ou non des absences).

Il concerne tous les salariés, sauf parmi les cadres ceux dont le temps de travail est exprimé exclusivement en jours.

(2 décembre 2003)

d) Absences pour événements familiaux pendant une semaine à 0 heure, dans le cadre de la modulation

A la question : « Un salarié actuellement en semaine à 0 heure vient de perdre sa mère. La convention collective prévoit trois jours. Or, dans le cas d'un arrêt maladie pendant la semaine à 0 heure, les jours ne sont pas récupérables. Qu'en est-il dans ce cas précis ? »

La commission a répondu : « Les jours d'absences pour événement familial qui interviennent pendant une semaine à 0 heure (ou pendant les congés payés) ne donnent pas lieu à report. Toutefois, cette question doit être traitée en bonne intelligence et avec la compréhension à laquelle doit conduire la considération des difficultés des personnes. »

(22 mai 2001)

4-2 Absences et jours de repos supplémentaires

A la question : « Dans le cadre d'un calendrier annuel fixant en début d'année scolaire les jours de RTT, quelles sont les incidences des absences pour maladie sur le calendrier fixé ? », la commission de suivi a répondu :

« Lorsque la réduction du temps de travail prend la forme de jours de repos supplémentaires, et dans le respect des dispositions de l'article 3-2-1 de l'accord de branche :

- si le salarié a été absent pour maladie, maternité ou accident du travail pendant les semaines où il devait acquérir des droits à repos, il n'a pas acquis pendant ce temps de droit à repos RTT ;
- s'il est absent pour maladie, maternité ou accident du travail sur une journée de repos RTT acquise avant son absence, il conserve son droit à ce repos, qui sera pris ultérieurement. »

(25 octobre 2001)

5- Champ d'application

Question : Quels personnels sont exclus du champ d'application de l'accord par les termes de la fin de l'article 1 : "... dont l'horaire est calculé uniquement en référence à celui d'un enseignant." ?

La Commission précise que " la seule référence à la durée des vacances scolaires ne suffit pas pour exclure des personnels du champ d'application de l'accord de branche ".

(31 mars 2000)

6- Pauses non obligatoires

" La commission de suivi, se référant à l'article 2.9 de l'accord de branche et à l'article L. 220-2 du code du travail, rappelle que les pauses ne sont légalement obligatoires que si les plages ininterrompues de travail sont au moins égales à 6 heures.

Néanmoins, l'organisation des horaires de travail selon les besoins du service est de la seule responsabilité de l'employeur.

L'article 2.9 de l'accord de branche précise en outre dans quelle mesure les pauses sont décomptées dans le travail effectif. "

(9 mars 2000)

7- Dérogation au repos quotidien de 11h

« Selon la loi du 13 juin 1998, chaque salarié doit bénéficier, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos de 11 heures consécutives. La loi autorise des dérogations par accord de branche étendu, dans la limite maximale de 9 heures au lieu de 11. Les partenaires sociaux le souhaiteraient-ils qu'ils ne pourraient définir une durée de repos inférieure. »

(9 mars 2000)

8- Cadre de direction : temps de travail exprimé en jours

« L'article 2.7 de l'accord de branche n'ayant pas été étendu, il faut conclure un accord d'entreprise, dans le cadre de l'article L. 212-15-3 du code du travail, pour pouvoir décompter en jours le temps de travail de certains cadres ».

(22 mai 2000)

9- Travail pendant les jours fériés

« La commission réaffirme que les jours fériés légaux sont définis par le code du travail. L'article 2.12 de l'accord de branche précise que ces jours fériés sont chômés et payés. Toutefois, la volonté des signataires de cet accord n'est pas d'interdire le travail durant les jours fériés légaux en cas de nécessité impérieuse de service. Les modalités de compensations éventuelles peuvent être précisées par une convention collective ou un accord d'entreprise. »

(4 octobre 2002)

Autres interprétations :

Question : Article 2.1 Durée du travail

La durée du travail doit-elle être recalculée chaque année en fonction des variations liées aux années bissextiles, aux jours fériés et nombre de dimanches ?

Réponse : « Le temps de travail effectif annualisé reste constant quelles que soient les variations liées au calendrier (années bissextiles, place des jours fériés sur le calendrier). »

Question : Article 3.3 Modulation du temps de travail

L'article 3.3 peut-il justifier que l'on fasse figurer en négatif dans le décompte hebdomadaire ou mensuel les temps de formation, de congés rémunérés, les jours fériés, les temps de délégation et crédits d'heures ?

Réponse : « La réponse est non. L'article 3.3 ne peut justifier que l'on fasse figurer en négatif dans le décompte hebdomadaire ou mensuel les temps de formation, de congés rémunérés, les jours fériés, les temps de délégation et crédits d'heures. »

(18 octobre 2004)

MISES EN GARDE

1- Interdiction à salaire égal d'augmenter le temps de travail

“ La commission ayant été alertée sur des anomalies d'application, rappelle qu'en aucun cas, la mise en œuvre de l'accord de branche ne saurait aboutir à une augmentation de la durée du travail, à salaire égal, pour les salariés en place. ”

(9 mars 2000)

2- Interdiction de réserve d'heures dans le cadre de la modulation

Certains établissements ne placent pas toutes les heures de travail sur le calendrier fixé en début d'année scolaire. De ce fait, il reste une réserve d'heures qui sert pour des ajustements en cours d'année. La commission ne valide pas cette pratique :

« La mise en œuvre de la modulation implique la réalisation d'un programme collectif annuel.

Cette formalité ne dispense pas de donner ensuite à chaque salarié un calendrier individualisé. Celui-ci indique les semaines de travail, l'horaire des semaines, les semaines à 0 h et les semaines de congés payés.

La totalité des heures de travail effectif doit être placée sur ce calendrier, sans qu'il y ait la possibilité de constituer des « réserves d'heures ».

S'il est besoin de modifier le programme annuel, on peut le faire avec un délai de prévenance, dans les conditions prévues par l'article 3.3.2 de l'accord de branche.»

(22 mai 2001)

3- Temps de travail dans la branche et temps de travail dans l'entreprise

L'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail limite la durée maximale du travail à temps plein.

Toutefois dans certains établissements, un accord collectif ou un contrat de travail antérieur à l'accord de branche, pouvait valablement fixer un temps plein d'une durée inférieure à ce maximum.

En aucun cas l'application de l'accord de branche ne saurait conduire à une augmentation de la durée du travail, à salaire égal pour les salariés en place.

De même dans les établissements, depuis l'entrée en application de l'accord de branche, un accord collectif ou un contrat de travail peut valablement fixer un temps plein d'une durée inférieure à ce maximum.

(6 mai 2003)

4- Temps de travail et salaire : information due au salarié

Chaque employeur doit fournir au salarié les informations claires et précises lui permettant de comprendre et vérifier les bases sur lesquelles sont établis son temps de travail.

(6 mai 2003)

5- Suivi des accords d'entreprise

Tous les accords d'entreprise sur l'ARTT prévoient une commission de suivi. Il est rappelé que la périodicité des réunions prévues dans l'accord d'entreprise doit être respecté.

(29 mars 2004)

6- Inutilité de décomptes très détaillés

Article 3.3 Modulation du temps de travail

"L'article 3.3 peut-il justifier que l'on fasse figurer en négatif dans un décompte hebdomadaire ou mensuel les temps de formation, de congés rémunérés, les jours fériés, les temps de délégation et crédits d'heures ?"

(18 octobre 2004)

ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL APPLICABLES A LA DATE DE L'EXTENSION

Article L. 212-2-1 (Loi n° 93-1313 du 20-12-93)

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 accord 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 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 les 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.

Article L. 212-4-3 (Loi n° 93-1313 du 20-12-93)

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

(Loi n° 95-116 du 4-2-95) 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 occupé à temps partiel sur une base annuelle.

(Loi n° 93-1313 du 20-12-93) 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. (*Loi n° 95-116 du 4-2-95*) 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.

(*Loi n° 93-1313 du 20-12-93*) 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.

(*Loi n° 92-1446 du 31-12-92*) « 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 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. »

(*Ordonnance n° 82-271 du 26-3-82*) 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.

(*Loi n° 98-461 du 13-6-98*) Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

(*Loi n° 93-1313 du 20-12-93*) 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 pouvant porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.

(Loi n° 98-461 du 13-6-98) Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendus ou agréés en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Annexe

INTERPRETATIONS DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

(pour les établissements relevant des conventions collectives de l'enseignement privé)

Réunion du 6 avril 2000 de la Commission Paritaire Nationale inter-conventions collectives :

Décompte du temps de travail effectif dans le cadre de l'annualisation du temps de travail :

La CPN a adapté l'exemple figurant à l'annexe I de l'accord de branche, pour le décompte du temps de travail effectif des personnels dont le temps de travail est annualisé (modulation ou temps partiel annuel). Ainsi, est défini un nombre d'heures de travail effectif pour chacune des catégories de personnels relevant des conventions collectives. (Cf. page 22)

Mentions sur le bulletin de paie :

“ La CPN rappelle que, du fait de la mise en place des 35 heures :

- l'horaire hebdomadaire moyen à temps plein est de 35 heures ;
- l'horaire mensuel moyen à temps plein est de 151,67 heures ;
- l'horaire annuel rémunéré à temps plein est de 1820 heures.

Les salaires conventionnels sont calculés sur ces bases. ”

Réunion du 11 mars 2003 de la Commission Paritaire Nationale inter-conventions collectives :

Interprétation sur le temps de travail effectif :

« L'application du principe adopté à l'annexe 1 de l'accord de branche sur l'ARTT (calcul du temps de travail effectif) a été validée par la CPNI le 6 avril 2000 et adaptée aux durées de travail définies dans les conventions collectives pour chaque catégorie (voir tableau annexe n° 4 page 25).

Pour les personnels dont le temps de travail est annualisé, il y a lieu de se référer à ces chiffres et non plus aux temps de travail annuels jours fériés compris indiqués dans les conventions collectives pour l'établissement de leur planning annuel. En conséquence, il convient d'écarter les jours fériés, les jours de congés payés conventionnels ou contractuels et les jours non travaillés par le salarié, avant de répartir ce temps de travail effectif sur le calendrier.

En revanche, ces chiffres ne s'appliquent pas pour les salariés qui sont employés toute l'année hors congés payés et jours fériés selon un horaire constant et ce, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. »