

**Section 3 : Convention collective de
travail des professeurs de
l'enseignement secondaire libre
enseignant dans les établissements
hors contrats et dans les
établissements sous contrat mais
sans être contractuels**

Les dispositions conventionnelles particulières qui suivent sont la **reproduction *in extenso*** du contenu d'origine de chaque Convention collective visée à [l'article 1^{er}](#) :

Convention collective de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) du 12 juillet 2016

IDCC	Intitulé de la convention collective	Section du chapitre
2270	Convention collective nationales des universités et instituts catholiques	Section 1
2636	Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres	Section 2
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels	Section 3
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique	Section 4
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé	Section 5
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés	Section 6
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique	Section 7
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé	Section 8
2408/321 1	Convention collective des Salariés des Etablissements Privés 2015	Section 9

Les organisations représentatives signataires en attestent :

Collège des employeurs		Collège des salariés		
CEPNL	AEUIC	FEP CFDT	FNEC FP FO	Snec CFTC
	FESIC	SNEPL CFTC	SNEIP CGT	SNPEFP CGT
	FNOGEC	SPELC	SUNDEP SUD SOLIDAIRES	SYNEP CFE CGC

Ces dispositions continuent à s'appliquer à l'exception des dispositions qui contreviendraient à celles du Chapitre 1^{er}.

Tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de la présente Convention collective), bénéficient des dispositions conventionnelles dont ils relèvent.

Ainsi, ces salariés ne pourront revendiquer un avantage issu d'une disposition conventionnelles dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Sont également listés, par champ conventionnel d'origine, et à titre informatif les accords thématiques demeurant applicables auxquelles les parties à la présente convention collective se réfèrent.

Section 3 dispositions particulières / Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels (Ex IDCC 0390)

Sous-Section 1 Contenu

(Texte du 23 juillet 1964 modifié par les avenants des 21 janvier 1971, 23 juin 1983, 12 décembre 1984, 28 janvier 1987, 11 décembre 1990, 12 mars 1991, 16 décembre 1992, 7 janvier 1993, 13 janvier 1994, 10 février 1994, 6 décembre 1994, 9 février 1996, 20 septembre 1996, 27 janvier 1998 et 7 mars 2000)

Article 1

La présente convention a pour but de régler les rapports entre :

- d'une part, la ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement secondaire privés ouverts au bénéfice de la loi du 15 mars 1850 ;
- d'autre part, les professeurs salariés.

Il s'agit :

- des professeurs enseignant dans des classes du premier et du second cycle des établissements visés ci-dessus :
 - * hors contrat,
 - * sous contrat, mais n'étant pas eux-mêmes contractuels (postes vacants, heures non prises en charge par l'Etat, classes laissées hors contrat, etc...).
- des professeurs enseignant dans les mêmes conditions dans les classes élémentaires de ces établissements.

La présente convention ne s'applique donc pas aux professeurs des établissements d'enseignement technique ou agricole privés.¹

Elle ne concerne pas les écoles spécialisées qui relèveraient d'un Ministère autre que celui de l'Education Nationale.

Elle est destinée à préciser les droits et les devoirs des parties contractantes en ce qui concerne notamment : les conditions d'engagement, de licenciement et de départ, les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

¹ C.P.N. du 7 janvier 1993 : "Au regard de l'article 1er, la C.P.N. considère que le champ d'application de la convention collective (établissements ouverts au titre de la loi du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) ne prévoit pas, dans l'état actuel, de dispositions spécifiques pour les classes ouvertes au titre de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier)".

Délibération de la C.P.N. du 10 février 1994 : "les classes de BTS" n'entrent pas dans le champ d'application de la convention collective, car elles relèvent de la loi Astier.

Toutefois, dès lors que l'activité principale de l'établissement relève de la loi Falloux, la convention collective s'applique, non seulement pour l'enseignement général, mais aussi pour l'activité accessoire que constituent les classes de B.T.S..

Dans ce cas, la grille minimum à appliquer est la grille des MA2"

Article 2

Est déclaré professeur de l'enseignement privé, celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi et la présente convention, est attaché à un ou plusieurs établissements d'enseignement privés.

La limite d'âge des professeurs de l'enseignement privé est fixée à la fin de l'année scolaire où le professeur a atteint 65 ans*. Toutefois, par accord écrit entre les parties, cette limite d'âge peut être repoussée d'année en année.

L'indemnité de départ en retraite est versée dans les conditions prévues par la loi².

Tout service d'enseignement effectué dans un établissement privé est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Article 3 - admission au titre de professeur de carrière

Sont déclarés professeurs de carrière, les professeurs qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir débuté dans l'enseignement privé avant 45 ans révolus ;
- avoir au minimum cinq ans d'enseignement effectif dans les établissements relevant d'organismes signataires de la présente convention, c'est-à-dire, soit au moins un demi-service dans le même établissement, soit un service supérieur au mi-temps dans plusieurs établissements.

Article 4 - service

- a) Le temps de service dans les classes élémentaires est de 27 heures³ d'enseignement par semaine. La rémunération est due pour ces 27 heures d'enseignement. Toute réduction de ce temps ayant une incidence sur le traitement ne peut être acquise que d'un commun accord.
- b) Le temps normal de service des classes secondaires est de 18 heures d'enseignement et de 20 heures pour les enseignements spéciaux.
- c) Pour l'enseignement du second degré et dans les disciplines générales, il est possible de faire un demi-service supplémentaire qui peut être distribué entre plusieurs établissements, mais deux heures seulement peuvent être exigées par l'employeur principal.

2 N.D.L.R : En cas de départ volontaire du professeur à la retraite, celui-ci perçoit l'indemnité légale de départ à la retraite qui est égale à : - un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'établissement ;

- un mois de salaire après 15 ans ;
- un mois et demi après 20 ans ;
- deux mois après 30 ans.

S'il s'agit d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à 65 ans, le professeur perçoit une indemnité de départ en retraite égale à l'indemnité légale de licenciement, soit après deux ans d'ancienneté :

- 1/10ème de mois par année d'ancienneté ;
- + 1/15ème de mois pour les années au-delà de 10 ans.

3 N.D.L.R : La réduction du temps d'enseignement de 30 heures à 27 heures a pour objet de prendre en compte les charges de travail auxquelles sont tenus les instituteurs pour leur perfectionnement pédagogique et la concertation entre eux.

Article 5

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent, pour tous les professeurs, le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision, en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la répartition du travail. Les professeurs, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties s'en réfèrent à la loi.

Le personnel féminin jouit des mêmes droits que le personnel masculin.

Article 6

L'engagement des professeurs est sanctionné obligatoirement par un contrat sous seing privé en double exemplaire selon un modèle-type établi par les parties signataires de la présente convention.

Tout contrat est signé, d'une part par le professeur, et, d'autre part, par la ou les personnes physiques et morales responsables vis-à-vis des autorités académiques et vis-à-vis du Ministère du Travail.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix de la pension.

S'il est question, dans ces accords, "d'avantages en nature", sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la Sécurité Sociale.

Article 7 (Avenant du 9 février 1996)

Les enseignants sont embauchés sur contrat à durée indéterminée. Toutefois, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans les cas prévus limitativement par la loi.

Dans les professions de l'enseignement, seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement, peuvent donner lieu à la conclusion de contrats au titre des usages ; les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement doivent l'être par contrat à durée indéterminée.

Le contrat doit comporter :

- 1- La définition du caractère propre de l'établissement, c'est-à-dire les objectifs pédagogiques, éducatifs, philosophiques et spirituels, assurant la vie et la pérennité de l'établissement, que le professeur s'engage à respecter, et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.
- 2- La date de prise d'effet et la durée d'engagement.
Au cas où il est à durée déterminée, le contrat doit contenir les mentions obligatoires prévues par la législation en vigueur.
- 3- La catégorie du professeur, ainsi que son ancienneté dans la profession.

- 4- Le traitement initial et le barème de référence en vigueur.
- 5- Le nombre d'heures données au professeur, les matières enseignées et les classes qui peuvent lui être confiées.
- 6- Mention que le professeur a pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement, établi conformément au Code du Travail et en accepte les dispositions.
- 7- L'engagement pour les deux parties de respecter la présente convention.
- 8- La durée de la période d'essai conformément à l'article 13 de la présente convention.

Article 8

La durée de l'année scolaire se définit par référence à celle fixée par le Ministère de l'Education Nationale.

Les congés particuliers aux établissements peuvent être récupérés afin de respecter la durée totale de l'année scolaire.

Le professeur appartenant à un établissement au moment de son départ pour le service national est, à son retour, réintégré à son poste dans les conditions prévues par la loi, s'il en fait la demande.

Pendant la durée de son service national, son contrat est suspendu et son emploi pourvu par un professeur engagé par un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la durée du service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Si le salarié remplacé ne manifeste pas son intention de reprendre son emploi et que le chef d'établissement d'une part et le remplaçant d'autre part souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat doit se transformer en contrat à durée indéterminée.

Article 9

- a) Les traitements sont fixés normalement par un accord national⁴. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.
Les traitements sont annuels, payables par douzième - congés payés inclus. (*Avenant du 7 janvier 1993*) Ils sont obtenus par application, à la date considérée, de la valeur du point de la Fonction Publique, à l'indice correspondant à l'échelon de la catégorie d'enseignants. Les majorations en nombre de points d'indice de la Fonction Publique s'appliquent automatiquement.
- b) Si l'effectif d'une classe dépasse 35 élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 %.

⁴ N.D.L.R : La réduction du temps d'enseignement de 30 heures à 27 heures a pour objet de prendre en compte les charges de travail auxquelles sont tenus les instituteurs pour leur perfectionnement pédagogique et la concertation entre eux.

Concernant les professeurs majoritairement sous contrat, la CPN apporte les précisions suivantes : « Les contrats sont conclus dans le cadre de la convention collective. Le barème prévu par la convention collective constitue un minimum. La négociation du traitement s'effectue de gré à gré, compte tenu des possibilités économiques de l'établissement et de la situation administrative de l'enseignant". (CPN du 23 mai 2000).

- c) Les heures accidentelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du professeur remplaçant et en comptant l'année scolaire pour 36 semaines.
- d) (*Avenant du 20 septembre 1996*) Tout travail complémentaire de service d'enseignement effectué sur proposition écrite du chef d'établissement pour assurer le suivi et l'encadrement des élèves d'une classe ou section (de type professeur principal) doit être rémunéré par accord de gré à gré en nombre d'heures d'enseignement et en tenant compte de l'effectif.

Article 10 - vacances

Le traitement des vacances est proportionné au temps de service accompli au cours de l'année scolaire.

- a) Le professeur, dont le temps de service court du début de l'année scolaire jusqu'au départ aux grandes vacances, reçoit le traitement complet pendant toute la durée des grandes vacances scolaires.
- b) Dans le cas où le professeur, pour quelque cause que ce soit, hormis les cas prévus à l'article 11, n'enseigne pas toute l'année scolaire, son traitement reste mensuel. Il est dû à partir du jour de la prise de fonction au jour inclus de la cessation de fonction. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire et, à titre d'indemnité de vacances, il reçoit les 5/19èmes du total des sommes reçues à titre de traitement.

Article 11 - maladie ou maternité

- a) Le professeur empêché d'assurer son service pour maladie ou accident de travail doit en avertir l'établissement. Si l'arrêt de travail dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ce cas, l'établissement prend à sa charge, pendant cette absence, la différence entre le traitement du professeur et les prestations auxquelles il a droit au titre de la Sécurité Sociale :

- après la période d'essai, pendant un mois pour les professeurs ayant moins de trois ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant deux mois pour les professeurs ayant de trois à cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant trois mois pour les professeurs ayant plus de cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention, sauf dispositions légales plus favorables.

Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le professeur aura à faire valoir ses droits à la Sécurité Sociale. Le total des congés de maladie donnant droit au salaire différentiel ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs.

Le chef d'établissement a le droit de faire visiter le professeur malade par un médecin dans les formes et les conditions prévues par la loi.

- b) Le personnel féminin relevant de la présente convention collective et justifiant d'un an de présence dans l'établissement a droit, en cas de grossesse, au plein traitement pendant la durée prévue par la législation de la Sécurité Sociale.

- c) En cas d'adoption, les dispositions du paragraphe b) ci-dessus s'appliquent aux personnels relevant de la présente convention.

Article 12 - absences

Les absences rémunérées pour évènements personnels sont les suivantes (en jours ouvrés) :

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur ;
- trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- trois jours en cas du mariage d'un enfant du salarié ;
- quatre jours en cas de mariage du salarié ;
- trois jours au plus pour la présélection militaire.

Elles sont prises au moment des évènements en cause.

Garde d'enfant malade (*Avenant du 12 décembre 1984*).

Les salariés pourront, sur justificatif et avec l'accord du chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade. Le traitement afférent à ces absences ne sera pas retenu dans la limite de trois jours par année scolaire.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement, si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Dans toute la mesure du possible, les heures de classes doivent être sauvegardées.

Les professeurs de carrière peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Par accord bilatéral, ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelable.

Les professeurs de carrière en congé pour convenance personnelle pourront obtenir leur réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître leur intention au chef d'établissement dans les délais prévus par accord bilatéral lors de la suspension de leur contrat de travail. Les professeurs remplaçants seront engagés par contrat à durée déterminée.

Le temps de congé pour convenance personnelle ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté s'il est employé au service de l'Enseignement Libre ou au perfectionnement professionnel dans les conditions approuvées par les organismes signataires.

Congé parental (*Avenant du 28 mars 1984*) Dans les établissements rémunérant au moins 15 salariés travaillant au moins à mi-temps, le bénéfice des dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (articles L. 122-28-1 et suivants) ne peut être refusé aux salariés travaillant au moins à mi-temps et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement. Pour les autres cas, les parties signataires s'en réfèrent à la loi.

Article 13

13.1 Durée du contrat

Le contrat, écrit et rédigé conformément à l'article 7, est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée dans les cas limités par la loi, notamment pour le remplacement d'un professeur qui est temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

13.2 Période d'essai

Contrat à durée indéterminée

Le professeur peut quitter l'établissement :

- sans préavis pendant le premier mois ;

- sur préavis d'au moins huit jours pendant les deux mois suivants.

Pendant les trois premiers mois, le chef d'établissement peut mettre fin aux fonctions du professeur sur préavis d'au moins huit jours et sans indemnité.

Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention s'en réfèrent au Code du Travail.

13.3 Rupture du contrat

Contrat à durée indéterminée

Passé la période d'essai, toute rupture de contrat à durée indéterminée peut être soumise à la Commission Paritaire Régionale et ne prend alors effet qu'après sa décision.

Sauf accord des parties constaté par écrit, ou cas de faute lourde ou grave et hormis le cas de licenciement économique pour insuffisance d'effectifs mentionné au b) ci-dessous, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 1er juin.⁵

a) *(avenant du 7 janvier 1993)* En cas de licenciement pour motif économique, les procédures suivantes sont appliquées :

- en l'absence de représentants du personnel dans l'établissement, que le licenciement soit individuel, collectif ou général, l'entretien individuel est maintenu.
- dans les établissements dotés de représentants du personnel, procédant aux licenciements d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours :
- l'entretien préalable individuel avec chacun des salariés concernés est requis s'il y a licenciement partiel du personnel.
- l'entretien individuel n'est pas obligatoire en cas de fermeture d'établissement ; mais dans ce cas, l'ensemble du personnel doit être réuni par le chef d'établissement, pour recevoir une explication sur la situation économique et financière justifiant la fermeture de l'établissement.

L'envoi de la notification du licenciement ne peut avoir lieu qu'après l'une ou l'autre de ces formalités.

b) *(avenant du 7 mars 2000)* Si le licenciement pour motif économique est lié à une insuffisance d'effectifs constaté au-delà du 1er juin, et au plus tard en début d'année scolaire, l'entretien préalable doit avoir lieu au plus tard 15 jours après la rentrée scolaire et la rupture du contrat doit être notifiée avant le 1er décembre.

En aucun cas, la procédure ne peut être engagée en juillet et août. »^{6 7}

5 C.P.N. du 23 mai 2003 : *La Commission Paritaire Nationale estime que l'obtention d'un contrat pour une classe jusqu'alors hors contrat entraîne de fait la suppression du ou des postes d'enseignement hors contrat concernés et conduit à un licenciement économique. Dans le cadre des propositions de reclassement que l'établissement doit faire et ce, en lien avec la Commission Paritaire Nationale, le professeur peut solliciter un emploi d'enseignant rémunéré par l'Etat en s'adressant prioritairement à la commission académique de l'emploi dont son établissement relève. Par dérogation au 2e alinéa de l'article 133 de la convention collective des professeurs hors contrat de l'enseignement secondaire libre, la procédure de licenciement économique en cas de notification tardive de la mise sous contrat d'une classe doit être engagée dans les 15 jours suivant la notification officielle du passage sous contrat. »*

6 C.P.N. du 16 septembre 1994 : *"Dans le cas d'une réduction d'horaire qui doit être proposée au plus tard dans les 15 jours après la rentrée (cf. article 133), et pour respecter le délai de réflexion d'un mois, prévu par la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, l'entretien préalable au licenciement économique, en cas de refus du professeur (refus de la modification substantielle du contrat) ne pourra intervenir qu'à l'issue de ce délai. En tout état de cause, la rupture du contrat doit être notifiée avant le 1er décembre."*

Préavis :

Le préavis a la durée suivante :

- trois mois pour les personnels cadres et, s'ils ont plus de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement, pour les personnels non cadres,
- deux mois pour les personnels non cadres s'ils ont plus de deux ans d'ancienneté dans l'établissement,
- un mois pour les personnels non cadres ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'établissement.

Si le préavis n'a pas été effectué en totalité à la date du 30 juin, une indemnité compensatrice de la partie non effectuée du préavis est versée au salarié. Cette indemnité ne peut en aucun cas se confondre avec l'indemnité de congés payés.

En cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissement, la Commission Paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des professeurs et à prendre éventuellement les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement.⁸

Contrat à durée déterminée :

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au Code du Travail pour le délai de prévenance et l'indemnité de fin de contrat.

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Avis en sera donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais.

13.4 Entretien préalable (avenant du 7 janvier 1993)

Le salarié peut se faire assister au cours de l'entretien :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement ;
- soit, si l'établissement n'a pas d'institution représentative du personnel, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat (article L. 122-14 du code du travail) ;
- soit par un délégué mandaté par une organisation de salariés signataire de la convention collective dont relève le salarié. Dans ce cas, il doit en avvertir son employeur ou son représentant un jour ouvrable avant la date fixée pour l'entretien ; l'employeur pourra alors se faire assister par un représentant appartenant à un organisme signataire au titre du collège employeur de ladite convention collective. Dans ce dernier cas, l'employeur pourra reporter la date de l'entretien jusqu'au troisième jour ouvrable suivant la date initialement prévue.

13.5 Indemnité de licenciement

7 CPN du 24 septembre 1994 : « L'article 133 b de la convention collective des professeurs hors contrat du secondaire prévoit un principe et des exceptions :

Le principe : le licenciement doit être notifié avant le 1er juin de l'année scolaire en cours.

Les exceptions : le licenciement peut être notifié en cours d'année scolaire lorsqu'il y a accord des parties constaté par écrit ou faute grave ou faute lourde.

En cas d'insuffisance d'effectif constaté en début d'année scolaire, le licenciement économique peut être notifié jusqu'au 1er décembre et l'entretien préalable doit avoir lieu au plus tard 15 jours après la rentrée scolaire.

Remarques : l'article 133 b ne fait pas obstacle à ce que le licenciement lié à une insuffisance d'effectif prévisible soit notifié avant le 1er juin. »

8 CPN du 11 décembre 1991 : « En cas d'urgence, une commission restreinte, formée de deux représentants du collège employeur et de deux représentants du collège salarié, peut être mise en place afin de faciliter le reclassement rapide des enseignants hors contrat qui perdraient leur emploi par suite d'une brusque compression d'emploi ou d'une fermeture imprévisible d'établissement. Compte rendu sera fait à tous les partenaires de la Commission Paritaire. »

Il est alloué aux professeurs une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis et calculée comme suit :

- jusqu'à cinq ans de présence dans l'établissement : indemnité légale,
- à partir de cinq ans de présence dans l'établissement : un cinquième de mois par année de présence dans l'établissement,⁹
- à partir de dix ans de présence dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Article 14

Tout licenciement pour faute doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi.

a) Un **licenciement pour faute professionnelle** ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits, donnés pour répétition de négligences professionnelles ou d'attitudes répréhensibles (non-observation du règlement intérieur de l'établissement, non-respect des règles professionnelles et des modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique, telles qu'elles sont définies dans le contrat de travail, non respect du caractère propre, absences non motivées, retards persistants, manifestations anti-religieuses et propagande politique auprès des élèves...).

b) En cas de **licenciement pour faute grave ou lourde** :

- le professeur se voit confirmer son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- avis en est donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais ;
- le professeur dispose d'un délai de deux jours francs pour saisir la Commission Paritaire Régionale et en aviser son employeur, le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération.

La Commission se réunit dans un délai maximum de huit jours francs et tente de concilier les parties.

En cas d'échec de cette tentative ou si la commission n'a pas été saisie, le licenciement est effectif à la date de sa notification sans préjudice d'un recours aux tribunaux, seuls compétents pour l'appréciation d'une faute lourde ou grave.

Dans la profession, peuvent être considérées comme fautes lourdes, par exemple :

- insultes publiques, brutalités ou manifestations d'hostilité à l'égard de la direction ;
- actes contraires aux bonnes mœurs ;
- coups et injures entre collègues, ivrognerie.

Article 15

Le professeur est tenu de conserver, dans son attitude et dans ses mœurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement où il enseigne, la dignité inhérente à sa fonction d'éducateur. Le chef d'établissement veille à ce qu'une attitude respectueuse soit observée à l'égard du professeur.

Les observations d'ordre professionnel ou moral sont faites par le chef d'établissement par simple écrit ou au cours d'entretiens particuliers. Dans le cas où la direction de l'établissement porte atteinte

⁹ *Interprétation de la C.P.N. du 14 octobre 1993 : "la C.P.N. confirme que l'ancienneté au regard de l'indemnité de licenciement s'apprécie depuis l'entrée dans l'établissement. Cette interprétation a prévalu dès l'origine".*

à la dignité du professeur, celui-ci peut cesser son enseignement et doit alors faire appel à la Commission Paritaire de Conciliation dans les 48 heures.

Article 16

Le professeur doit respecter et faire respecter le matériel qui lui est confié.

Article 17 (Avenant du 12 décembre 1984)

Les salariés visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants, de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension, etc...) dans l'établissement où exerce ce personnel et, si cet établissement ne dispose pas des classes conformes à l'orientation choisie, dans un autre établissement adhérant aux organismes signataires. Toutefois, cette exonération peut être totale ou partielle : elle est subordonnée aux possibilités économiques de l'établissement.

Article 18

Dans tous les établissements, les professeurs doivent respecter le caractère propre de l'établissement.

Article 19 (Avenant du 9 février 1996)

L'adhésion à une caisse des cadres et à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention.

Les salariés non-cadres et cadres bénéficient des garanties prévues par un régime de prévoyance qui doivent être au moins égales à celles fixées par l'accord national du 8 septembre 1978 et ses avenants.

Article 20

Les litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention pourront être soumis à la Commission Paritaire régionale compétente. Cette Commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée à son Président.

Celui-ci doit la réunir dans un délai d'un mois après réception de la lettre recommandée. Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le litige peut être porté devant la Commission Paritaire Nationale.

Article 21 : commissions paritaires

Il est constitué :

- d'une part, une Commission Paritaire Nationale,
- d'autre part, une Commission Paritaire par région.

Ces commissions sont constituées comme suit :

- 8 délégués titulaires employeurs, désignés par les organismes signataires ;
- 8 délégués titulaires salariés, désignés par les organismes signataires.

Chaque délégué titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

Ces commissions sont présidées alternativement chaque année par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

Article 22 : commission paritaire nationale

La Commission Paritaire Nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

- 1° adapter la convention collective aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- 2° établir les barèmes minimaux de traitement ;
- 3° se constituer en Commission de Conciliation ;
- 4° interpréter la présente convention.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Article 23

Les Commissions Paritaires Régionales se constituent en Commissions de Conciliation.

Article 24 : dénonciation - révision

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

DENONCIATION

L'une ou l'autre des parties contractantes, ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître six mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au Président de la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 22. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le Président de la Commission Paritaire Nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

REVISION

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au Président de la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 22, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le Président de la Commission Paritaire Nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.

ANNEXES

ANNEXE I Traitements Annuels Des Professeurs Hors Contrat

1. Grilles des professeurs des classes secondaires¹⁰

CLASSES SECONDAIRES		
TABLEAU D'AVANCEMENT	GRILLES NIVEAU II (LICENCE MAÎTRISE ET ÉDUCATION PHYSIQUE ASSIMILÉ)	
Pour un service hebdomadaire de : 18 heures (E.P.S. 20H)		
ÉCHELON	DURÉE	INDICES
		Applicables à compter du 1 ^{er} novembre 2006
1	2 ans	322
2	2 ans	328
3	2 ans	341
4	2 ans	351
5	2 ans	357
6	2 ans	365
7	2 ans	375
8	2 ans	382
9	2 ans	393
10	2 ans	403
11	2 ans	418
12	2 ans	435
13	Final	445

¹⁰ Suite à la signature de l'avenant du 11 décembre 1990, à la majoration uniforme de deux points d'indices à compter du 1^{er} novembre 1991, aux avenants des 7 janvier 1993, 13 janvier 1994, 10 février 1994 et 6 décembre 1994 et suite aux augmentations de points sur les bas salaires aux 1^{er} juillet 1998, 1^{er} avril 1999, 1^{er} juillet 1999 et 1^{er} décembre 1999 en application de l'accord salarial 1998/1999 de la fonction publique 1998, à l'avenant du 14 octobre 2000, aux mesures sur les bas salaires dans la fonction publique au 1^{er} mai 2001, les avenants des 16 juin 2003 et 7 avril 2006 et la majoration uniforme d'un point au 1^{er} novembre 2006.

CLASSES SECONDAIRES		
TABLEAU D'AVANCEMENT	GRILLES NIVEAU III (BACCALAURÉAT ET ÉDUCATION PHYSIQUE AUTRES)	
Pour un service hebdomadaire de : 18 heures (E.P.S. : 20 H)		
ÉCHELON	DURÉE	INDICES
		Applicables depuis le 01/11/06
1	2 ans	281
2	2 ans	289
3	2 ans	297
4	2 ans	300
5	2 ans	304
6	2 ans	308
7	2 ans	318
8	2 ans	323
9	2 ans	332
10	3 ans	344
11	4 ans	359
12	4 ans	375
13	Final	390

MESURES TRANSITOIRES :

Pour les enseignants dont l'indice actuel est supérieur à celui de la nouvelle grille, cet indice est maintenu au titre des avantages acquis.

Au cours de l'année scolaire 1994-1995, les enseignants qui sont dans leur 20ème année garderont le bénéfice de l'ancienne grille soit l'indice 346 au cours de leur 21ème année et les enseignants qui sont dans leur 24ème année garderont le bénéfice de l'ancienne grille soit l'indice 367 pour la 25ème année.

2. Grilles des enseignants des classes élémentaires, annexées aux établissements secondaires hors contrat.

Grilles applicables à compter du 1^{er} novembre 2006¹¹

CLASSES ELEMENTAIRES			
TABLEAU D'AVANCEMENT Pour un service hebdomadaire		avec CAP ou diplôme homologué de niveau III¹² 27 h	sans CAP 27 h
ECHELON	DUREE	INDICES	INDICES
		01/11/06	01/11/06
1	2 ans	300	281
2	3 ans	307	291
3	3 ans	331	308
4	4 ans	340	320
5	4 ans	359	338
6	4 ans	378	357
7	4 ans	407	377
8	5 ans	425	396
9	Final	435	409

¹¹Suite à la signature de l'avenant du 12 mars 1991, à la majoration uniforme de deux points d'indices à compter du 1^{er} novembre 1991, aux avenants des 7 janvier 1993, du 10 février 1994 et 6 décembre 1994 et suite aux augmentations de points sur les bas salaires aux 1^{er} juillet 1998, 1^{er} avril 1999, 1^{er} juillet 1999 et 1^{er} décembre 1999 en application de l'accord salarial 1998/1999 de la fonction publique, de l'avenant du 14 octobre 2000, des mesures sur les bas salaires dans la fonction publique au 1^{er} mai 2001, de l'avenant du 7 avril 2006 et de la majoration uniforme d'un point au 1^{er} novembre 2006.

¹² NDLR. Niveau III : formation du niveau BTS ou diplôme des IUT ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

Grilles applicables à compter 1^{er} novembre 2006¹³

CLASSES ELEMENTAIRES			
Avec diplôme homologué de niveau II¹⁴			
ECHELONS			
		INDICES	
		01/11/06	
1		2 ans	320
2		2 ans	326
3		2 ans	340
4		2 ans	350
5		2 ans	357
6		2 ans	365
7		2 ans	375
8		2 ans	382
9		2 ans	393
10		2 ans	403
11		2 ans	418
12		2 ans	425
13		2 ans	435

3. Grille des enseignants des classes préparatoires, applicables à compter du 1^{er} novembre 2006¹⁵

4.

GRILLE		
NIVEAU		I
Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles		
ECHELONS	DUREE	INDICES
		01/11/06
1er échelon	3 ans	358
2ème échelon	4 ans	377
3ème échelon	4 ans	396
4ème échelon	4 ans	418
5ème échelon	5 ans	443
6ème échelon	5 ans	466
7ème échelon	5 ans	499
8ème échelon	5 ans	513
9 ème échelon	final	542

¹³ Avenant du 14 octobre 2000 modifié suite aux mesures sur les bas salaires dans la fonction publique au 1^{er} mai 2001, avenant du 28 avril 2006 et majoration uniforme d'un point au 1^{er} novembre 2006.

¹⁴ NDLR. Niveau II : formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.

¹⁵ Avenants des 7 janvier 1993, 20 septembre 1996 et 27 janvier 1998, augmentation de points sur les bas salaires aux 1^{er} juillet 1998, 1^{er} avril 1999, 1^{er} juillet 1999 et 1^{er} décembre 1999 en application de l'accord salarial 1998/1999 de la fonction publique (C.P.N. du 18 septembre 1998), avenant du 7 avril 2006 et majoration uniforme d'un point au 1^{er} novembre 2006.

ANNEXE II Contrat-Type d'engagement des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels

NDLR : ne pas tenir compte des contrats-type qui n'ont pas fait l'objet d'une actualisation récente

Entre les soussignés,
 l'établissement
 représenté par M
 fonction

et

M
 domicilié à

Conformément aux dispositions de la convention collective du 23 juillet 1964 et de ses avenants, il est convenu ce qui suit :

M. s'engage à respecter le caractère propre de l'établissement spécifiquement défini dans l'annexe ci-jointe et qu'il (ou elle) a paraphé après en avoir pris connaissance.

- Le contrat est conclu pour une durée indéterminée.
- M. prendra ses fonctions le..... premier jour de la période d'essai fixée ainsi :
- Pendant le premier mois : le professeur peut quitter l'établissement sans préavis.
- Pendant les deux mois suivants : le professeur est tenu à un préavis de huit jours.
- Pendant les trois premiers mois : le chef d'établissement peut mettre fin aux fonctions du professeur moyennant un préavis d'au moins huit jours et sans indemnité.
- L'établissement s'engage à assurer à M. un horaire de heures hebdomadaires dans les matières suivantes :

.....

La répartition de ces heures entre les différentes matières fait l'objet d'un tableau de service annuel. Pour les besoins exceptionnels du service, il pourra être proposé à M. d'effectuer des heures hebdomadaires accessoires au présent contrat de travail, pour la durée maximale d'une année scolaire. Elles feront l'objet d'un avenant au présent contrat.

- A la date de son engagement, l'ancienneté de M. est de années (en fonction des pièces justificatives fournies).
- En conséquence, le traitement de M. est calculé sur la base de l'indice correspondant à l'échelon conformément au barème de traitement des professeurs hors contrat, en vigueur à la date du présent contrat d'engagement.

.....

- M. reconnaît avoir pris connaissance de la convention collective et du règlement intérieur de l'établissement.
- M. fournira les photocopies de ses diplômes et de ses références professionnelles.
- M. s'engage à déclarer à son employeur tout autre emploi rémunéré et soumis à charges sociales.
- Le présent contrat est établi en deux exemplaires signés par les deux parties contractantes. Il prend effet à la date de sa signature.

Fait à le.....

Le Chef d'Etablissement

Le Professeur

Cachet de l'établissement

Modèle d'avenant type n° 1

NDLR : ne pas tenir compte des contrats-type qui n'ont pas fait l'objet d'une actualisation récente

Entre les soussignés

signataires du contrat de travail conclu le

il est convenu ce qui suit :

Pour les besoins exceptionnels du service M. effectuera
heures hebdomadaires accessoires audit contrat pendant la seule année scolaire 19.. - 19.. .

Fait à le.....

Le Chef d'Etablissement

Le Professeur

Cachet de l'établissement

Modèle d'avenant type n° 2

NDLR : ne pas tenir compte des contrats-type qui n'ont pas fait l'objet d'une actualisation récente

Le contrat conclu le entre et

..... est modifié ainsi :

L'horaire de heures est porté à heures .

Fait à le.....

Le Chef d'Etablissement

Le Professeur

Cachet de l'établissement

ANNEXE III Application de L'article L.132-17 Du Code Du Travail

(Accord du 31/03/98)

Entre les soussignés, il est convenu ce qui suit :

1. Autorisation d'absence et maintien de salaire

Tout salarié dûment mandaté pour représenter son organisation syndicale au sein d'une commission paritaire nationale ou régionale, doit demander à son employeur une autorisation d'absence.

Il n'est pas fait de retenue de salaire pour la participation du salarié à cette commission paritaire.

2. Remboursement des frais de déplacement

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-après (III), les maîtres, ainsi que les salariés rémunérés par les établissements et relevant de l'une des conventions collectives ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais suivants :

- transport du domicile au lieu de la réunion, calculé dans la limite maximale du prix du km SNCF 2^{ème} classe, majoré des suppléments obligatoires.

3. Nombre annuel de réunions donnant lieu à remboursement

a) Réunions nationales

- 13 commissions paritaires nationales, réparties comme suit :
 - maître du primaire.....3
 - personnel AES.....3
 - personnel d'éducation.....4
 - documentalistes.....1
 - professeurs hors contrat :
 - technique1
 - secondaire1
- Un crédit de deux réunions paritaires de conciliation suivant nécessité sera réparti entre les différentes commissions paritaires
- Un crédit de quatre réunions paritaires est affecté aux réunions de la commission paritaire nationale inter-conventions collectives.
 - Selon les nécessités, par accord entre les deux collèges, le nombre de réunions peut être augmenté ou diminué.

b) Réunions régionales

1 commission paritaire régionale.

ANNEXE IV Dispositions relatives aux régimes de retraite complémentaires et à la prévoyance

(Avenant du 9 février 1996)

1. Statut de cadre pour les professeurs hors contrat :

Conformément à l'arrêté d'extension du 17 décembre 1951 et au protocole d'accord du 15 septembre 1965, sont reconnus comme cadres au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947 (convention collective nationale des cadres) les professeurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

- enseigner dans le second degré ;
- assurer au moins un demi-service par rapport au service défini à l'article 4 de la présente convention collective.

Conformément à l'accord d'octobre 1992, sont reconnus comme cadres les enseignants du premier degré ayant le titre de professeurs des écoles.

2. Taux de retraite ARRCO :

Au titre des accords professionnels antérieurs, les établissements relevant des organismes employeurs signataires de la présente convention collective doivent cotiser aux caisses relevant de l'ARRCO aux taux contractuels de :

- 6,10 % au 1er janvier 1988 ;
- 6,8 % au 1er janvier 1992 ;
- 7,4 % au 1er janvier 1993 ;
- 8 % au 1er janvier 1994.

La répartition du taux est de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

3. Taux de retraite AGIRC :

Le taux contractuel minimum est fixé, pour l'année 1996, à 13 %*. La répartition employeur/salarié est fixée par l'AGIRC.

* N.D.L.R : Le taux minimum est désormais de 16%.

Sous-Section 2 Accords thématiques

Sur les thématiques visées, les parties s'en réfèrent aux dispositions des accords ci-dessous listés :

Thématique	Dénomination
Durée du travail	Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015
Formation professionnelle	Accord Interbanques sur l'emploi et la formation professionnelle dans les Etablissements d'Enseignement privés du 3 novembre 2015
	CQP éducateur de vie scolaire - accord de création du 5 juin 2014
	CQP coordinateur de vie scolaire - accord de création du 2 juin 2015
Protection sociale	Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014)
	Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013
	Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015
	Accord de recommandation d'assureurs / régime EEP Santé du 18 juin 2015
	Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991
Rémunération	Accord salariaux successifs faisant suite à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires