

Brochure n° 3235

Convention collective nationale

IDCC : 2101. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE**

AVENANT N° 2 DU 11 SEPTEMBRE 2006
À L'ACCORD DU 16 MAI 2000 RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS
DE TRAVAIL (DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES)

NOR : *ASET0651150M*

IDCC : 2101

La commission paritaire nationale s'est réunie, notamment le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant les cadres non affectés à un service.

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

PRÉAMBULE

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au *JORF* du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que certaines dispositions de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A « Organisation du travail modulé » et l'alinéa 3 du paragraphe E « Dispositions spécifiques aux cadres » de la partie III « Les modalités de la réduction du temps de travail », étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certaines conditions et modalités soit adopté.

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

En conséquence :

L'alinéa 3 du paragraphe E du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 : « Les cadres non affectés à un service, c'est-à-dire les cadres qui ont une autonomie certaine dans leur activité, pourront travailler dans la limite d'un forfait annuel de 215 jours et de 12 heures par jour » est remplacé par le texte suivant :

« Forfait annuel en jours

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

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

- la fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification conventionnelle ;
- le salarié doit disposer, soit en application d'une disposition spécifique de son contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de sa fonction, d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps.

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

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

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

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

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

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

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

Il est rappelé que le salarié doit bénéficier :

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

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

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, les salariés ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficient, chaque année, d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail des intéressés et l'amplitude de leurs journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps, du travail des intéressés.

A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus.

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

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 25 %. Cette majoration s'applique du coefficient 320 jusqu'au coefficient 450 inclus.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur, sur la base de 5 jours de travail par semaine, d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 21,67, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 43,34.

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

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

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

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, en peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base sur laquelle ce salaire avait été fixé. »

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

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

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

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CHANED.

Syndicats de salariés :

FEP-CFDT ;

SNEPL-CFTC.