

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

**AVENANT N° 3 DU 15 OCTOBRE 2008**

PORTANT MODIFICATION D'ARTICLES  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET0851207M*

IDCC : 2691

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 3.4 relatif aux cas de suspension du contrat de travail est annulé et remplacé par le nouvel article 3.4 suivant :

« Le contrat de travail est suspendu notamment dans les cas suivants :

- la maladie ;
- l'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- la maternité ou l'adoption ;
- le congé parental d'éducation ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation professionnelle à l'initiative du salarié : congé individuel de formation (CIF) ;
- le congé bilan de compétences ;
- le congé validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le congé pour examen ;
- le congé de formation économique sociale et syndicale ;
- le congé d'enseignement ou de recherche ;
- les congés pour événements familiaux ;
- le mandat parlementaire ;

- le congé sabbatique ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale...

Ces congés sont indemnisés selon les règles légales et conventionnelles.

Les congés sont pris en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise selon le tableau ci-dessous.

CAS DE SUSPENSION	DROIT À ANCIENNETÉ	DROIT À CONGÉS PAYÉS
Maladie	oui	oui (3 mois de maladie au maximum par an)
Maladie professionnelle et accident du travail	oui	oui
Maternité et adoption	oui	oui
Congé parental	oui (pour 50 % de la durée)	non
Congé de solidarité familiale	oui	non
CIF, VAE	oui	oui
Bilan de compétences, examen	oui	oui
Congé de formation économique	oui	oui
Événements familiaux	oui	oui
Enseignement ou recherche	oui	non
Congé sabbatique	non	non
Création d'entreprise	non	non
Mandat parlementaire	oui	oui
Solidarité internationale	oui	non

Pendant les périodes de suspension du contrat, le salarié continue à faire partie de l'effectif.

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sans préjudice des dispositions spécifiques en matière de congé maternité et d'adoption telles que prévues par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail. »

## Article 2

L'article 3.9.2 relatif à l'indemnité conventionnelle de licenciement est annulé et remplacé par le nouvel article 3.9.2 suivant :

« Il est alloué au salarié licencié, sauf hypothèse de faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité conventionnelle de licenciement est fixée comme suit :

- à partir de 1 année d'ancienneté révolue, 1/5 de mois par année entière de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à cette somme s'ajoute au-delà de 10 années d'ancienneté révolues 2/15 de mois par année entière de présence.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité conventionnelle ne pourra pas excéder 6 mois de salaire sous réserve de dispositions légales plus favorables. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toutes les primes (hors primes exceptionnelles) ou gratifications, excédant la durée mensuelle, sont prises en compte *pro rata temporis*.

En cas de salaire non lissé, c'est le salaire mensuel moyen reconstitué sur la période de référence (année ou durée du contrat si elle est inférieure) qui est retenu comme base de calcul de l'indemnité. »

### **Article 3**

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 3.11.3 relatif à l'égalité de traitement entre salariés français et étrangers est modifié comme suit :

« Il ne peut y avoir aucune discrimination entre salariés français et salariés étrangers dès lors que le contrat de travail est exécuté en France. »

### **Article 4**

L'article 7.3 relatif aux entreprises à petits effectifs d'élèves ou étudiants est abrogé.

Fait à Paris, le 15 octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FEP ;  
FNEPL.

#### **Syndicats de salariés :**

SNEPL CFTC ;  
SNPEFP CGT ;  
FEP CFTD ;  
SYNEP CFE-CGC ;  
FNEC-FP FO.