

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 34 DU 19 OCTOBRE 2016

RELATIF À L'INTÉGRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ
À DISTANCE DANS LE CHAMP D'APPLICATION ET À LA CRÉATION D'UNE ANNEXE

NOR : ASET1651111M

IDCC : 2691

Entre

FNEP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CTFC

SYNEP CFE-CGC

FNEC FP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant est conclu en application de l'accord collectif interbranche de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) (IDCC 2691) et de l'enseignement privé à distance (IDCC 2101).

Article 1^{er}

Champ d'application

L'article 1.1 de la convention collective reçoit la rédaction suivante :

« Article 1.1

Champ d'application et annexe

Article 1.1.1

Champ d'application

1.1.1.1. Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective tous les établissements d'enseignement privé hors contrat situés sur le territoire national et dans les départements d'outre-mer, à savoir :

a) Les établissements d'enseignement privé du premier et du second degré relevant de la loi du 30 octobre 1886 et du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, ainsi que leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

b) Les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier), reprise au titre IV du code de l'enseignement technique, et qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

c) Les établissements d'enseignement privé supérieur général, professionnel ou scientifique relevant notamment de la loi du 12 juillet 1875 ou de la loi du 25 juillet 1919, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

d) Les établissements d'enseignement relevant du droit privé et créés à l'initiative des chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture et des chambres des métiers et mettant en œuvre des enseignements relevant des lois ci-dessus ;

e) Les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971.

1.1.1.2. Les établissements d'enseignement privé visés par la présente convention relèvent notamment des codes NAF suivants : 85.10Z et 85.20Z, 85.31Z, 85.32Z, 85.41Z et 85.42Z, 85.52Z, 85.59A et 85.59B.

1.1.1.3. Sont exclus de la présente convention :

a) Les organismes de formation relevant de la loi du 16 juillet 1971 ;

b) Les établissements d'enseignement technique relevant d'une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques au personnel d'enseignement à la date d'extension de la présente convention ;

c) Les établissements d'enseignement général relevant d'une convention collective nationale de branche à la date d'extension de la présente convention ;

d) Les instituts catholiques de Lille, de Lyon, de Paris et de Toulouse ainsi que l'université catholique de l'Ouest ;

e) Les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés relevant d'une convention collective nationale à la date d'extension de la présente convention ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés ;

f) Les centres de formation d'apprentis.

Article 1.1.2

Annexe de branche

Dans le cadre de fusion de branches, la convention collective peut se voir annexer pour une durée déterminée tout ou partie des accords, avenants et annexes de la branche intégrée.

Il est créé une annexe intitulée :

“Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance”.

Les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime de loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 se voient appliquer exclusivement les stipulations de la présente annexe, y compris ses accords, avenants et annexes, pendant une durée maximale de 2 ans à compter de la date de

signature de l'avenant modifiant le champ de la CCN EPI (ou HC), sauf accord ou avenant les concernant et soumis à extension. »

Article 2

Liste des textes en annexe

Sont inclus dans l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance » :

- la convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 (IDCC 2101) étendue par arrêté du 5 juin 2000 :
 - avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs ;
 - avenant n° 10 du 30 juin 2005 : entretien d'évaluation ;
 - avenant du 4 décembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention) ;
 - avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention ;
 - avenant n° 22 du 17 novembre 2014 – Annexe I : classification ;
 - avenant n° 23 du 4 janvier 2016 : révision des salaires ;
- les accords :
 - accord de branche du 16 mai 2000 : la réduction du temps de travail :
 - avenant n° 1 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail ;
 - avenant n° 2 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres) ;
 - accord du 4 décembre 2006 : accès à la formation professionnelle :
 - avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle ;
 - accord du 1^{er} décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
 - accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors ;
 - accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL ;
 - accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel ;
 - accord du 21 juin 2016 : entretiens professionnels de la loi n° 2014-288.

Article 3

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE DE BRANCHE

Article 1.1.2 de la convention collective

Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance

La convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 (IDCC 2101) étendue par arrêté du 5 juin 2000 :

- avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs ;
- avenant n° 10 du 30 juin 2005 : entretien d'évaluation ;
- avenant du 4 décembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention) ;
- avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention ;
- avenant n° 22 du 17 novembre 2014 – Annexe I : classification ;
- avenant n° 23 du 4 janvier 2016 : révision des salaires ;

Les accords :

- accord de branche du 16 mai 2000 : la réduction du temps de travail :
 - avenant n° 1 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail ;
 - avenant n° 2 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres) ;
- accord du 4 décembre 2006 : accès à la formation professionnelle ;
 - avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle ;
- accord du 1^{er} décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
- accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors ;
- accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL ;
- accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel ;
- accord du 21 juin 2016 : entretiens professionnels de la loi n° 2014-288.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999
(*Etendue par arrêté du 5 juillet 2000, JORF du 21 juillet 2000*)

Article 1^{er}

Champ d'application

(En vigueur étendu)

La présente convention collective, conclue en application du livre II, titre II, du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance.

La présente convention s'applique aux organismes qui pratiquent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 85.59A et 85.59B de la nomenclature NAF.

Article 2

Durée. – Dénonciation. – Révision

Avenants. – Extension. – Adhésion

(En vigueur étendu)

2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre partie signataire sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la dénonciation des conventions collectives :

- respect d'un délai de préavis de 90 jours courant à compter du dépôt auprès du ministère du travail de l'intention de dénoncer ;
- envoi simultané à chacune des autres parties contractantes d'une lettre recommandée avec avis de réception notifiant cette intention de dénoncer ;
- dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'auprès de tout autre organisme utile ;
- cette notification doit être accompagnée de propositions nouvelles sur l'ensemble de la convention ou les articles ou dispositions dénoncés ;
- dans un délai de 60 jours à compter du dépôt au ministère du travail, une commission paritaire devra être réunie sur l'initiative de la partie qui dénonce avec pour ordre du jour, la discussion des propositions.

En tout état de cause, la convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions substituées à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du code du travail.

2.3. Révision

Chacune des parties peut demander la révision des articles de la convention collective.

La demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux parties ainsi qu'au président de la commission mixte doit composer la désignation des articles à réviser ainsi qu'un projet écrit de modification.

Le président de la commission mixte convoque les parties qui doivent être réunies dans les 2 mois qui suivent la demande de révision.

2.4. Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles. Ces avenants acquerront même valeur et même champ d'application territorial que la présente convention, après leur arrêté d'extension.

2.5. Extension

La présente convention a été étendue par arrêté du 29 septembre 1986 : elle s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1^{er}.

2.6. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est signifiée aux signataires de la convention et fait l'objet du dépôt prévu à l'article 6 ci-dessus à la diligence de son ou de ses auteurs.

L'adhésion prend effet à partir du jour qui suit le dépôt.

Article 3

Modalités d'application de la convention

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

Les avantages acquis restent acquis pour les personnels en poste à la date d'application de nouvelles dispositions conventionnelles.

Corrélativement, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent pas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite de conventions ou d'usages.

La convention n'exclut pas la possibilité de conclure des accords individuels ou collectifs à la condition expresse qu'aucune disposition des accords ne soit inférieure ou en opposition avec ceux de la présente convention.

Article 4

Commissions instituées par la convention collective nationale

(En vigueur étendu)

4.1. Commissions paritaires nationales

Il est constitué :

- une commission paritaire nationale ;
- et une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), dont le siège se situe au siège de la CHANED.

4.1.1. Composition

Chacune des deux commissions paritaires est composée ainsi :

- un représentant de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétariat des commissions paritaires sont assurés alternativement par l'un ou l'autre collège. Le secrétariat technique est assuré par le collège employeurs.

4.1.2. Attributions

4.1.2 a. *Commission paritaire nationale*

La commission paritaire nationale a pour rôle :

- l'interprétation du texte de la convention ;
- la conciliation des litiges éventuels nés de l'application du texte de la convention.

Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs sont conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail.

4.1.2 b. *Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle*

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle a pour missions :

- en matière d'emploi :
 - de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- en matière de formation professionnelle :
 - de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche ;
 - de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
 - de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d'actions de formations prioritaires.

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

4.1.3. Saisine et fonctionnement

4.1.3 a. *Commission paritaire nationale*

Elle pourra être saisie par la partie la plus diligente au sujet de l'une ou l'autre de ses attributions.

Le président devra alors la réunir dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception.

4.1.3 b. *Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle*

Elle se réunira au moins 1 fois par an, sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

4.2. Commission paritaire de négociation

4.2.1. Composition

Conformément au code du travail, elle est composée des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs et, éventuellement, d'un représentant du ministère du travail.

4.2.2. Attributions

La commission paritaire de négociation a pour rôle la négociation de toute nouvelle disposition et adaptation de la convention, notamment les salaires et les classifications ainsi que l'actualisation des dispositions de la présente convention, au regard des évolutions législatives et réglementaires.

4.3. Indemnisation des membres des commissions

Les frais de déplacement des représentants des syndicaux aux différentes commissions instituées par la convention collective nationale sont pris en charge par les organisations d'employeurs dans la limite de 130 fois le SMIC horaire par an pour l'ensemble des délégations concernées.

Article 5

Droit syndical

(En vigueur étendu)

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions relatives notamment au fonctionnement de l'entreprise, à l'embauche, aux conditions de travail, à la rémunération, à la promotion, aux mesures de discipline ou de licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Si un salarié venait à contester le motif d'une mesure dont il est l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable, en recourant, au besoin, à la commission paritaire prévue à l'article 4, sans que cette saisine ne fasse obstacle, pour les parties, au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé, s'il y en a un.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir, dont l'attribution est soumise à l'accord de l'employeur.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux instances et/ou congrès prévus par leurs statuts. Limitées à 10 jours ouvrables par an, elles seront accordées sur présentation d'une convocation écrite, qui devra être remise à l'employeur au moins 15 jours avant la date de début de l'absence.

Dans la mesure du possible, les dates de réunions de ces instances seront fixées avant le début de l'année pour que le service des personnels concernés soit organisé en conséquence.

Il ne sera pas fait de retenue de salaire si les absences ont pu être récupérées par l'intéressé ; il peut cependant être exigé que cette récupération s'effectue au minimum par périodes de demi-journée. Ces absences n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé à une fonction syndicale, nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera alors suspendu et retrouvera son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il devra, dans ce cas, prévenir son employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son poste.

Tout projet de licenciement d'un délégué syndical ne pourra intervenir qu'après consultation de la commission paritaire prévue à l'article 4. Celle-ci se réunira pour avis dans un délai de 15 jours à compter de la saisine.

Article 6

Délégués du personnel et comité d'entreprise

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur.

Le délégué suppléant remplace, en cas d'empêchement, le délégué titulaire et bénéficie alors des mêmes dispositions pour accomplir sa mission.

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et son montant est négocié au sein de l'entreprise.

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Article 7

Expression des salariés au sein des entreprises

(En vigueur étendu)

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les modalités de cette expression ainsi que l'analyse des résultats qui y sont attachés seront déterminées en accord avec les représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

Article 8

Négociation collective dans l'entreprise

(En vigueur étendu)

Outre l'application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent être négociés en vue d'arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises entrant dans son champ d'application ; ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail.

Article 9

Hygiène, sécurité et conditions de travail

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

Les parties contractantes rappellent leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises, et ce par un respect scrupuleux des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur et, notamment, tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Les comités d'entreprise, les délégués du personnel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail participent chacun, en ce qui les concerne, à l'application des mesures régissant l'hygiène et la sécurité.

Article 10

Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise

(En vigueur étendu)

10.1. Non-discrimination

L'employeur ne peut ni refuser d'embaucher, ni sanctionner, ni licencier une personne en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ; en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'exercice du droit de grève ne peut entraîner ni licenciement ni mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

10.2. Contrats à durée indéterminée (CDI)

Recrutement

L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche

Tout employeur peut exiger lors de l'engagement la présentation du certificat de travail délivré par le dernier employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informera l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l'emploi proposé.

Période d'essai

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l'essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'essai est de :

- 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les employés ;
- 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;
- 4 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

- 4 mois pour les employés ;
- 6 mois pour les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple signification moyennant les préavis légaux :

- préavis minimum de rupture d'essai par l'employeur :
 - 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
 - 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;

- préavis minimum de rupture d’essai par le salarié :
- 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

Il est rappelé que, en cas d’embauche dans l’entreprise à l’issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d’études, la durée de ce stage est déduite de la période d’essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Par ailleurs, il sera tenu compte dans la fixation de la période d’essai des opportunités, permises par les éventuels contrats à durée déterminée conclus précédemment entre l’employeur et le salarié, d’évaluer l’adéquation du salarié au poste occupé.

Contrat de travail

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l’objet d’un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un exemplaire original sera remis à chaque signataire indiquant notamment :

- la durée de la période d’essai et la possibilité de son renouvellement ;
- la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son coefficient ;
- les horaires et la durée de travail ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la mention de la convention collective applicable.

10.3. Contrat à durée déterminée (CDD)

Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et, notamment, pour faire face aux périodes de haute activité à caractère ponctuel.

Les entreprises y recourant se conformeront à la réglementation en vigueur, notamment dans la rédaction du contrat de travail qui comprendra, outre les mentions précisées ci-dessus, le motif de la conclusion du contrat.

Ce contrat devra être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables (art. L. 1242-13).

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d’entreprise recevra l’information relative aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux motifs de recours à ces contrats.

10.4. Recours au travail temporaire

Des contrats de travail à titre temporaire pourront être conclus à titre exceptionnel, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail, pour répondre aux situations spécifiques énumérées par la réglementation.

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention. Il pourra faire présenter par les délégués du personnel de l’entreprise utilisatrice les réclamations individuelles et collectives le concernant.

Par ailleurs, le comité d’entreprise sera informé de tels recours aux travailleurs temporaires ainsi que de leurs motifs ; il pourra prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition de ces travailleurs.

10.5. Recours au travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est soumis aux dispositions légales en vigueur ; dans ce cadre, les entreprises s’efforceront d’aménager des horaires de travail permettant le multi-emploi éventuel.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficiera de toutes les dispositions de la présente convention.

10.6. Remplacements

Pour favoriser la promotion interne, tout salarié peut être appelé, avec son accord, à occuper un poste supérieur au sien devenu temporairement vacant. Il perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au nouveau poste occupé.

Si le remplacement est égal ou supérieur à 1 an, le nouvel emploi devient effectif après une période probatoire de 1 mois pour les emplois d'employés et de techniciens, de 2 mois pour les emplois de cadres.

Si le remplacement est inférieur à 1 an, les durées sont respectivement ramenées à 15 jours et 1 mois. Pour les remplacements inférieurs à 2 mois, il n'y a pas de période probatoire.

Au cas où le remplacement ne serait pas satisfaisant, le salarié retrouvera son emploi antérieur sans qu'aucune sanction puisse lui être appliquée du fait de ce remplacement.

Le salarié qui aura occupé temporairement un poste le conservera de droit quand le remplacement aura été égal ou supérieur à 1 an, sauf si le salarié remplacé bénéficie d'un droit de réemploi prévu par le code du travail.

Pour un remplacement inférieur à 1 an, le salarié concerné bénéficiera d'une priorité sur le poste en question ou de toute possibilité de promotion compatible. Si la candidature n'est pas retenue, le salarié pourra demander d'en connaître les motifs par écrit.

10.7. Avancement

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs feront appel par priorité, avant de recourir à des concours extérieurs, au personnel des catégories inférieures ayant l'aptitude jugée nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi.

Les personnels classés dans l'une des catégories figurant dans la classification des emplois annexée à la présente convention peuvent passer, par décision de l'employeur, de leur catégorie initiale à une catégorie supérieure, notamment dans les cas suivants :

- compétences professionnelles ;
- expérience liée à l'ancienneté dans l'établissement ;
- amélioration de la qualification : diplôme ou formation équivalente, actions de perfectionnement professionnel ;
- responsabilité particulière confiée par l'employeur, etc.

10.8. Formation continue

Les besoins en formation des personnels des établissements d'enseignement privé à distance sont constants et doivent faire l'objet, au sein des établissements, de plans annuels ou pluriannuels de formation.

La formation continue est régie par les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, il est recommandé aux établissements de moins de 10 salariés de consacrer à la formation professionnelle continue de leurs salariés au moins le même niveau de contribution que la loi exige pour les établissements de plus de 10 salariés.

L'OPCA choisi par la profession est l'OPCA-EFP (enseignement et formation privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

10.9. Emploi des jeunes

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle et, notamment, au moyen de la formation professionnelle ou de l'apprentissage.

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et relatives tant au travail des jeunes qu'à leur formation seront appliquées.

10.10. Protection maternité et adoption

Les femmes en état de grossesse dûment déclaré à l'employeur bénéficieront, à partir du 3^e mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 1 demi-heure sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

Il est, par ailleurs, rappelé, conformément à la législation en vigueur, qu'en aucun cas l'état de grossesse ne peut être une cause de rupture de contrat.

Après 2 ans de présence dans l'établissement, les appointements entiers sont assurés aux salariées concernées pendant une durée de 4 mois à compter du congé de maternité visé par le code de la sécurité sociale.

Pendant ce congé, l'employeur fera l'avance de l'indemnité journalière sous réserve qu'il ait délégation pour percevoir directement le montant de l'indemnité journalière par les organismes de la sécurité sociale et le régime de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Le congé de maternité ou d'adoption comptera dans le calcul de l'ancienneté.

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent, à cet effet, de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail. La mère peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Dans le cas d'adoption, le salarié bénéficiera de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des avantages conventionnels prévus ci-dessus. S'il s'agit d'un couple d'adoptants, la femme ou son conjoint bénéficie de ce congé d'adoption.

10.11. Emploi des personnes handicapées

Il est recommandé aux entreprises occupant moins de 20 salariés d'appliquer les obligations légales d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 11

Ancienneté

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

On entend par ancienneté dans l'entreprise, ou une filiale de celle-ci ayant une activité d'enseignement, le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue ou discontinue dans cette entreprise.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les temps de mobilisation ;
- les congés annuels ou les congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre l'employeur et le salarié ;
- les congés de formation ;
- les interruptions pour maladie, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, ainsi que dans le cas prévu à l'article 13.3 ;

- les interruptions pour congé de maternité ou d'adoption ;
- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée de celle-ci.

Article 12

Rupture du contrat de travail

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

12.1. Préavis

Le préavis en cas de licenciement est fixé, sous réserve de l'application des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, à :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et les cadres.

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Pendant le préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter chaque jour de travail effectif pendant 2 heures afin de rechercher un nouvel emploi.

Cette absence est fixée à 1 heure par jour pour un temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Ces heures de recherches d'emploi peuvent être prises en une ou plusieurs fois si l'employeur est d'accord.

12.2. Indemnité de licenciement

En plus du préavis, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, les employés, techniciens et cadres licenciés ont droit à une indemnité de licenciement fixée à :

- 1 mois après 2 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 2 mois de 6 à 10 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 3 mois de 11 à 15 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 4 mois au-delà de 15 ans de présence révolus dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée :

- soit sur la moyenne des rémunérations des 3 derniers mois ;
- soit sur 1/12 des rémunérations acquises au titre des 12 derniers mois, à l'exclusion des frais de déplacement et des indemnités et rémunérations n'ayant pas le caractère de salaire,

selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail pendant tout ou partie des 12 mois précédents, pour toute cause autre que la force majeure ou une faute du salarié, l'indemnité est calculée en fonction des salaires qui auraient été acquis s'il avait été présent dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est autorisé à ne pas effectuer de préavis, le calcul des 12 derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du préavis. Dans tous les cas on prendra en compte les salaires bruts jusqu'à la date d'expiration du préavis.

12.3. Départ en retraite

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié doit le prévenir 2 mois avant la résiliation du contrat de travail.

Le préavis dû par l'employé qui part volontairement à la retraite ne peut excéder une durée maximale de 2 mois.

Trois situations peuvent se présenter :

Départ à la retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ à la retraite suivante en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans.

Dans le cas où le salarié prendrait sa retraite d'une manière anticipée pour incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale, il recevrait la même indemnité que ci-dessus.

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur :

- le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension à taux plein : la procédure de licenciement ne s'applique pas mais le salarié a droit au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Mise à la retraite du salarié qui ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et l'intéressé reçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 12.2.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celui prévu par l'article 12.2 de la présente convention.

Article 13

Maladie et accidents

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

13.1. Indemnisation

13.1.1. Conditions générales

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel suspend le contrat de travail et donne lieu à indemnisation par l'employeur dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié totalise une ancienneté de 2 ans au premier jour d'absence ;
- la maladie ou l'accident a été constaté par certificat médical ;
- le justificatif médical a été envoyé à l'employeur dans les 48 heures.

En cas d'accident de travail, aucune condition d'ancienneté n'est requise et la déclaration doit être faite dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

13.1.2. Délais et niveau d'indemnisation

Le salarié malade ayant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise ou l'accidenté du travail (sans condition d'ancienneté) recevra pendant 45 jours l'intégralité de son salaire (en complément des

indemnités journalières de la sécurité sociale) et pendant les 45 jours suivants 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 60 jours l'intégralité de son salaire et pendant 60 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 20 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 75 jours l'intégralité de son salaire et pendant 75 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 30 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 90 jours l'intégralité de son salaire et pendant 90 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

L'indemnisation interviendra sans délai de carence aux dates habituelles de la paie.

Sur une même période de 12 mois à compter du premier arrêt de travail, la période d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

13.2. Maladie et contrat de travail

A son retour, le salarié malade ou accidenté et reconnu apte à reprendre le travail à temps complet ou à temps partiel sera réintégré avec tous ses droits. Les périodes de maladie indemnisées compteront pour le calcul de l'ancienneté.

13.3. Longue maladie

Le salarié atteint d'une longue maladie constatée et reconnue par la sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de 6 mois aura droit, pendant 2 ans, à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A l'issue du congé, l'employeur s'efforcera de le replacer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

Article 14

Congés payés. – Congés exceptionnels. – Jours fériés

(En vigueur étendu)

14.1. Congés payés annuels

Les salariés qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit chaque année à 2 jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, soit 30 jours ouvrables à compter de 1 an de présence dans l'entreprise.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1^{er} juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Le samedi est considéré comme jour ouvrable même lorsque la durée hebdomadaire du travail étant répartie sur 5 jours il est en fait un jour de repos.

Toutefois, lorsque le salarié part en congé à la fin de la semaine de travail, le lundi suivant est considéré comme le premier jour ouvrable de congé.

Les femmes âgées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail.

Pour l'appréciation du droit au congé, sont notamment considérées comme périodes de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les congés exceptionnels définis à l'article 14.3 de la présente convention, les congés de maternité et d'adoption légaux ou conventionnels, les absences pour accident du travail, les absences pour maladie pendant la période où le salaire est maintenu par l'employeur.

Il ne peut être effectué de retenue sur les congés pour compenser les absences dues à la maladie et tout cas de force majeure justifié auprès de l'employeur.

Les indemnités de congés sont dues aux salariés démissionnaires ou licenciés pour tout autre motif que la faute lourde suivant les règles ci-dessus édictées et au prorata du temps de travail effectif.

14.2. Congés pour ancienneté

Le congé sera augmenté dans les conditions suivantes :

- à 1 jour après 10 ans de présence ;
- à 2 jours après 15 ans de présence ;
- à 3 jours après 20 ans de présence.

14.3. Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels normaux et des congés de naissance ou d'adoption de 3 jours, pris dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale, des congés exceptionnels payés seront accordés au personnel à l'occasion des événements suivants. Ils ne pourront être inférieurs à :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 4 jours ouvrables, augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration des 4 jours ⁽¹⁾ ;
- décès d'un autre ascendant direct, d'un autre descendant direct du salarié ou de son conjoint, décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques, si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration de la journée ;
- cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants directs : 1 jour ouvrable ;
- examens officiels ou donnant accès à des titres homologués (dans la limite de deux examens par an) : durée de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle ;
- le temps nécessaire prévu en cas de présélection militaire.

Ces congés sont pris les jours mêmes où ils sont justifiés par ces événements.

Le salarié doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

14.4. Jours fériés ⁽²⁾

Les jours fériés légaux sont chômés et payés. Toutefois, le personnel de surveillance, de sécurité et d'entretien pour être amené à travailler les jours fériés contre compensation équivalente.

(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du code du travail (*arrêté du 18 octobre 2002, art. 1^{er}*).

(Dans le [1] les références aux articles L. 226-1 et L. 122-45 du code du travail sont remplacées respectivement par celles aux articles L. 3142-1 et L. 1132-1 du code du travail : avenant n° 15 du 3 juillet 2009 *BO* 2009/44 du 28 novembre 2009).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail (*arrêté du 18 octobre 2002, art. 1^{er}*).

(Dans le [2] la référence à l'article L. 222-7 du code du travail est remplacée par celle à l'article L. 3133-6 du code du travail : avenant n° 15 du 3 juillet 2009 *BO* 2009/44 du 28 novembre 2009).

AVENANT N° 3 DU 29 AOÛT 2001 relatif aux correcteurs de devoirs

Les correcteurs de devoirs bénéficient de la présente convention :

- lorsque les corrections de devoirs sont effectuées au siège social ou dans les locaux de l'établissement, les correcteurs sont classés en catégorie B, aux coefficients 270, 280 ou 300 ;
- lorsque les corrections sont assurées à titre accessoire par les collaborateurs visés en « C », soit pendant, soit en dehors des heures normales de travail ;
- lorsque les corrections sont effectuées à leur domicile : l'intégration des professeurs correcteurs qui travaillent à leur domicile dans la classification de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance nécessite la prise en compte des spécificités liées à leur activité.

En effet, cette activité requiert la mise en place de conditions matérielles au domicile des professeurs correcteurs :

- une surface suffisante pour entreposer et classer tous les documents indispensables à leur activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, ouvrages pédagogiques, etc.), qui doit être chauffée et éclairée ;
- éventuellement, une ligne téléphonique spécialisée ou des moyens de communication de type internet ;
- éventuellement, un équipement micro-informatique ;
- toutes les fournitures et tous les éléments accessoires (papier, stylos, encre, toner, etc.).

Il s'agit bien, selon les termes du code du travail, de « frais d'atelier », dont le coût et l'importance ne sauraient être niés eu égard aux caractéristiques de cette activité.

On peut estimer que ces « frais d'atelier » (surface, acquisition, amortissement) peuvent représenter jusqu'à 20 % de la rémunération des professeurs correcteurs.

Cependant, il est très difficile d'établir une nomenclature exhaustive des tarifs de correction compte tenu de l'extrême diversité des paramètres à prendre en compte :

- classe ou niveau de l'apprenant ;
- matière ou discipline ;
- type de devoirs (QCM, devoir rédigé, etc.) ;
- niveau et/ou expérience du professeur correcteur ;
- particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement à distance, etc.

AVENANT N° 10 DU 30 JUIN 2005

Entretien d'évaluation

La commission paritaire nationale s'est réunie le 30 juin 2005 afin de finaliser un accord sur les objectifs et les modalités de l'entretien professionnel.

Conscientes des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle auxquelles l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les parties signataires sont convenues d'apporter des précisions sur les objectifs et les modalités de l'entretien professionnel qui est un moment privilégié de dialogue entre le salarié et sa hiérarchie.

Article 1^{er}

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise relevant de la convention collective de l'enseignement privé à distance, bénéficiera, chaque année, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, afin de lui permettre notamment d'élaborer son projet professionnel en fonction de ses souhaits, de ses aptitudes et de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel est dénommé « entretien annuel d'évaluation ».

Il a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Article 2

Afin de faciliter la mise en œuvre et l'efficacité de cet entretien, les recommandations suivantes sont apportées quant aux objectifs et modalités de réalisation de cet entretien.

A. – Définition des objectifs

L'entretien annuel d'évaluation doit permettre :

- d'apporter un éclairage adéquat sur la situation et l'évolution de l'entreprise ;
- d'établir, pour la période passée, un bilan du travail du salarié et de l'atteinte de ses objectifs, par exemple en matière d'acquisition de qualification, d'autonomie, d'expertise ;
- de définir, pour la période à venir, les attentes et les objectifs à atteindre ;
- une réflexion commune sur l'évolution possible du salarié ;
- une analyse des possibilités et modalités d'évolution, notamment en ce qui concerne la formation.

B. – Méthode et modalités de mise en œuvre

La réussite et l'efficacité de l'entretien annuel d'évaluation impliquent une préparation de cet entretien et un déroulement favorisant le dialogue :

- explicitation par la direction ou le supérieur hiérarchique de la démarche d'entretien d'évaluation auprès des salariés ;
- préparation de l'entretien par le supérieur hiérarchique ;
- prise de rendez-vous avec le salarié suffisamment à l'avance pour qu'il puisse lui aussi préparer cet entretien, une trame d'entretien pouvant être mise à disposition du salarié ;
- entretien en tête-à-tête ;
- liberté d'expression et écoute réciproque, de façon à permettre un véritable dialogue ;
- formalisation de l'entretien, de préférence par un compte rendu.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en application à la date de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2005.

AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2006
relatif à l'article 4 « Commissions instituées par la convention »

PRÉAMBULE

Compte tenu des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle, les parties signataires, réunies dans le cadre de la commission paritaire nationale, ont décidé, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004 :

- la constitution d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- de confier à cette nouvelle commission les pleines et entières missions qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

La création de cette commission implique une modification de l'article 4 de la convention collective nationale, objet du présent avenant dont le champ d'application est celui de la convention collective.

En conséquence, le texte de l'article 4 de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance est remplacé par le suivant.

(Voir cet article)

Les autres dispositions de la convention collective nationale ne sont pas modifiées.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en application à la date de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

AVENANT N° 15 DU 3 JUILLET 2009 portant modification de la convention

PRÉAMBULE

Le présent avenant est destiné à prendre en compte l'incidence sur la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance de dispositions législatives, réglementaires et administratives récentes, en particulier :

- entrée en vigueur du nouveau code du travail modifiant notamment la numérotation des articles dudit code ;
- intégration dans le code de l'éducation de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et des décrets n° 72-1218 et n° 72-1219 du 22 décembre 1972 sur l'enseignement privé à distance ;
- nouvelle nomenclature d'activités et de produits française approuvée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

En conséquence, les modifications suivantes sont apportées aux dispositions de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance :

Article 1^{er}

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Au 1^{er} alinéa de l'article, les mots "en application du livre I^{er} du code du travail" sont remplacés par "en application du livre II, titre II, du code du travail", et les mots "sous le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971" sont remplacés par "sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance".

Le 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} "Champ d'application" devient donc :

"La présente convention collective, conclue en application du livre II, titre II, du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance."

Au 2^e alinéa de l'article, les mots "dans le cadre des activités reprises sous les numéros 804C et 804D de la nomenclature NAF" sont remplacés par "dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 85.59A et 85.59B de la nomenclature NAF".

Le 2^e alinéa de l'article 1^{er} "Champ d'application" devient donc :

"La présente convention s'applique aux organismes qui pratiquent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 85.59A et 85.59B de la nomenclature NAF."

Au dernier alinéa de l'article 2.2 "Dénonciation", les mots "sous réserve de l'application de l'article L. 132-8, alinéa 4, du code du travail" sont remplacés par "sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11, du code du travail".

Le dernier alinéa de l'article 2.2 "Dénonciation" devient donc :

"En tout état de cause, la convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions substituées à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du code du travail."

A l'article 2.6 "Adhésion", 1^{er} alinéa, les mots « conformément à l'article L. 132-9 du code du travail » sont remplacés par « conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail ».

L'article 2.6 "Adhésion", 1^{er} alinéa, devient donc :

"Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement."

Article 4

Commissions instituées par la convention collective nationale

Au dernier alinéa de l'article 4.1.2 "Attributions" a Commission paritaire nationale, les mots "conformément à l'article L. 132-2 du code du travail" sont remplacés par "conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail".

L'article 4.1.2. "Attributions" a Commission paritaire nationale devient donc :

"La commission paritaire nationale a pour rôle :

- l'interprétation du texte de la convention ;
- la conciliation des litiges éventuels nés de l'application du texte de la convention.

Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs sont conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail."

Article 5

Droit syndical

Au 1^{er} alinéa, les mots "en application du titre I^{er} du livre IV du code du travail" sont remplacés par "en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail".

Le 1^{er} alinéa de l'article 5 "Droit syndical" devient donc :

"La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié."

Au 3^e alinéa, les mots "les articles L. 412-1 et suivants du code du travail" sont remplacés par "les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail".

Le 3^e alinéa de l'article 5 "Droit syndical" devient donc :

"L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail."

Article 7

Expression des salariés au sein des entreprises

Au 1^{er} alinéa, les mots "Dans le cadre des principes posés par l'article L. 461-1 du code du travail" sont remplacés par "Dans le cadre des principes posés par l'article L. 2281-1 du code du travail".

Le 1^{er} alinéa de l'article 7 "Expression des salariés au sein des entreprises" devient donc :

"La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié".

Article 8

Négociation collective dans l'entreprise

Les mots "relatives à l'obligation annuelle de négocier" sont remplacés par "relatives aux obligations périodiques de négocier". Et les mots "ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant

des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective” sont complétés par “, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail”.

L’article 8 “Négociation collective dans l’entreprise” devient donc :

“Outre l’application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d’entreprise peuvent être négociés en vue d’arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises entrant dans son champ d’application ; ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail.”

Article 10

Dispositions relatives à l’emploi dans l’entreprise

Article 10.2

Contrats à durée indéterminée (CDI)

A l’article 10.2, au paragraphe “Recrutement”, seule est maintenue la phrase “L’embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur”.

A l’article 10.2, au paragraphe “Formalités de préembauche”, les mots “Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail)” sont remplacés par “Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail)”.

A l’article 10.2, au paragraphe “Période d’essai”, les modalités de la période d’essai sont modifiées pour tenir compte des dispositions de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

L’article 10.2 “Contrat à durée indéterminée (CDI)” devient donc :

“Recrutement

L’embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche

Tout employeur peut exiger lors de l’engagement la présentation du certificat de travail délivré par le dernier employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informera l’employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d’autres employeurs.

L’embauche d’un salarié ne devient définitive qu’à l’issue de la période d’essai définie ci-après et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l’emploi proposé.

Période d’essai

La période d’essai est le temps qui s’écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

Elle est prolongée d’un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l’essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d’essai est de :

- 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les employés ;
- 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;
- 4 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

- 4 mois pour les employés ;
- 6 mois pour les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple signification moyennant les préavis légaux :

- préavis minimum de rupture d'essai par l'employeur :
 - 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
 - 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;
- préavis minimum de rupture d'essai par le salarié :
 - 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
 - 48 heures au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Par ailleurs, il sera tenu compte dans la fixation de la période d'essai des opportunités, permises par les éventuels contrats à durée déterminée conclus précédemment entre l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au poste occupé.

Contrats de travail

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l'objet d'un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un exemplaire original sera remis à chaque signataire indiquant notamment :

- la durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ;
- la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son coefficient ;
- les horaires et la durée de travail ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la mention de la convention collective applicable.”

Article 10.3

Contrats à durée déterminée (CDD)

A l'alinéa 3 de l'article 10.3 “Contrats à durée déterminée (CDD)”, les mots “dans les 48 heures (art. L. 122-3-1)” sont remplacés par “dans les 2 jours ouvrables (art. L. 1242-13)”.

L'article 10.3 “Contrats à durée déterminée (CDD)” devient donc :

“Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et, notamment, pour faire face aux périodes de haute activité à caractère ponctuel.

Les entreprises y recourant se conformeront à la réglementation en vigueur, notamment dans la rédaction du contrat de travail qui comprendra, outre les mentions précisées ci-dessus, le motif de la conclusion du contrat.

Ce contrat devra être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables (art. L. 1242-13).

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise recevra l'information relative aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux motifs de recours à ces contrats”.

Article 10.8

Formation continue

A l'alinéa 4 de l'article 10.8, l'adresse de l'OPCA-EFP est modifiée.

L'alinéa 4 de l'article 10.8 “Formation continue” devient donc :

“L'OPCA choisi par la profession est l'OPCA-EFP (enseignement et formation privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris.”

Article 10.10

Protection maternité et adoption

A l'alinéa 6 de l'article 10.10, les mots “des repos prévus à l'article L. 212-9 du code du travail” sont remplacés par “des repos prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail”.

L'alinéa 6 de l'article 10.10 “Protection maternité et adoption” devient donc :

“Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent, à cet effet, de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail. La mère peut allaiter son enfant dans l'établissement.”

Article 14

Congés payés. – Congés exceptionnels. – Jours fériés

Au 1^{er} alinéa de l'article 14.1 “Congés payés annuels” devient donc :

“Les salariés qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif”.

Le 1^{er} alinéa de l'article 14.1 “Congés payés annuels” devient donc :

“Les salariés qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit chaque année à 2 jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, soit 30 jours ouvrables à compter de 1 an de présence dans l'entreprise.”

A l'alinéa 5 de l'article 14.1 “Congés payés annuels”, les mots “du congé prévu à l'article L. 223-5 du code du travail”, sont remplacés par “du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail”.

L'alinéa 5 de l'article 14.1 “Congés payés annuels” devient donc :

“Les femmes âgées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail.”

Dans le renvoi (1) du 2^e tiret de l'article 14.3 “Congés exceptionnels”, les références aux articles L. 226-1 et L. 122-45 du code du travail sont remplacées respectivement par celles aux articles L. 3142-1 et L. 1132-1 du code du travail.

Le renvoi (1) au 2^e tiret de l'article 14.3 “Congés exceptionnels” devient donc :

“(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le 4^e alinéa de l'article L. 3142-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 1132-1 du code du travail (arrêté du 9 octobre 2002, art. 1^{er})”.

Au renvoi (2) de l'article 14.4 “Jours fériés”, la référence à l'article L. 222-7 du code du travail est remplacée par celle à l'article L. 3133-6 du code du travail.

Le renvoi (2) de l'article 14.4 “Jours fériés” devient donc :

“(2) Article étendu sous réserve de l’application des dispositions de l’article L. 3133-6 du code du travail (arrêté du 9 octobre 2002, art. 1^{er})” ».

Article 2

Les autres dispositions de la convention collective nationale ne sont pas modifiées.

Il est toutefois précisé que l’annexe « Classification » à la convention collective nationale fera prochainement l’objet d’un réexamen pour tenir compte notamment de l’évolution des métiers de la branche.

Il est également précisé que l’accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail et celui du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle et les avenants à cet accord de branche feront aussi l’objet d’un réexamen pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires en cours.

Le présent avenant fera l’objet d’une demande d’extension et entrera en application à la date de l’arrêté ministériel d’extension.

AVENANT N° 22 DU 17 NOVEMBRE 2014
relatif à la classification

Article 1^{er}

L'annexe « Classification » du 21 juin 1999 et l'avenant n° 1 du 12 avril 2000 de la convention collective de l'enseignement privé à distance, dans leur version en vigueur au 17 novembre 2014 ⁽¹⁾.

« ANNEXE I
Classification

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant se sont accordées sur la nécessité d'adopter une grille de classification des salariés prenant en compte les nouvelles fonctions de la branche, liées notamment aux évolutions techniques.

A cette fin, les partenaires sociaux, réunis notamment les 14 décembre 2013, 14 février 2014, 17 avril, 10 juin, 1^{er} octobre et 17 novembre 2014, ont élaboré une nouvelle grille de classification comportant dix groupes de fonctions et manifestant, comme la précédente, une volonté de gradation, d'évolution dans les filières, permettant aux salariés de progresser dans leur métier.

En conséquence, les parties signataires ont adopté la classification ci-après, remplaçant la précédente et dont le champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Les dix groupes de fonctions retenus sont les suivants :

1. Entretien, logistique.
2. Administratif.
3. Direction.
4. Juridique, ressources humaines.
5. Comptabilité.
6. Pédagogie.
7. Commercial.
8. Marketing, communication.
9. Création.
10. Informatique, web, e-learning.

Pour chaque groupe, les fonctions sont réparties selon les trois catégories suivantes :

Catégorie A : employés (coefficients 238 à 260).

Catégorie B : techniciens (coefficients 270 à 300).

Catégorie C : cadres (coefficients 320 à 450).

(1) L'annexe « Classification » et l'avenant n° 1 du 12 avril 2000 ont été modifiés par l'avenant n° 11 du 3 juillet 2006, par l'accord du 29 août 2001 et par l'avenant n° 20 du 13 décembre 2013.

Classification

1. Entretien, logistique

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	238	Agent d'entretien Effectue la maintenance et l'entretien des locaux et espaces à usage collectif selon les règles de sécurité.
	240	Agent technique de reprographie Réalise une partie des opérations de reproduction de documents (duplication, façonnage...) à partir des indications données par le client, selon les règles de sécurité et les impératifs de production.
	250	Magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de produits selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.
Techniciens	270	Responsable expédition N1 et reprographie Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur le plan technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...) selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai). Il (elle) peut manager une à deux personnes.
	280	Responsable expédition N2 Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur les plans technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...), commercial (relation clients, fournisseurs, transporteurs), social (management du personnel) et financier, selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai).
Cadres	320	Chef d'atelier reprographie Coordonne la réalisation des opérations de production de documents (prise de commandes, conseil, façonnage...) à partir des indications données par le client (particulier, professionnel), parfois la mise en forme de documents, le conditionnement des produits pour la livraison. Etablit un devis et effectue des encaissements en règlement de commandes.
	400	Responsable de fabrication des imprimés Définit et élabore tout ou partie des données nécessaires à la production/fabrication des produits imprimés en fonction des commandes et des impératifs de production. Conçoit ou participe à la conception de nouveaux produits (graphiques, multimédia...) et élabore des solutions d'amélioration de productivité (techniques, organisationnelles...).

2. Administratif

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	238	Employé(e) de bureau Son activité peut l'amener à effectuer une ou plusieurs tâches de manière régulière ou épisodique (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, saisie informatique, suivi de dossiers administratifs...) selon l'organisation de la structure ou du service.
	240	Secrétaire N1 Ayant une expérience dans le secrétariat inférieure à 5 ans, son activité consiste à réaliser les travaux simples de secrétariat (frappe de courrier, mise en forme de documents...) et à transmettre les informations (e-mails, notes, fax...) pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	260	<p>Personnel d'accueil + standardiste</p> <p>Accueille, renseigne et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations...</p>
		<p>Secrétaire N2</p> <p>Ayant une expérience dans le secrétariat supérieure à 5 ans, son activité consiste à effectuer tous les travaux du secrétariat, y compris ceux intégrant une part d'initiative, pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.</p>
Techniciens	280	<p>Secrétaire de direction</p> <p>Assiste un ou plusieurs responsables afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.</p>
Cadres	320	<p>Attaché(e) de direction administrative, comptable ou financière</p> <p>Assiste un ou plusieurs responsable(s) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure. Prend en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relance clients, gestion administrative du personnel...) ou d'événements spécifiques (organisation de séminaires, de salons...).</p>

3. Direction

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Cadres	400	<p>Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e)</p> <p>Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.</p>
		<p>Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e)</p> <p>Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.</p>
	450	<p>Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF)</p> <p>Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.</p>
		<p>Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation</p> <p>Dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.</p>

4. Juridique, ressources humaines

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Assistant(e) juridique Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques.
		Assistant(e) RH Participe à la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés. Participe à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise. Peut coordonner une équipe ou diriger un service.
	280	Juriste Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux.
Cadres	320	Juriste confirmé(e) Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux. Assure la sécurité juridique.
	350	Responsable RH Met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Gère l'administration du personnel (dossiers individuels, paie...). Organise le dialogue social dans l'entité.
	400	Directeur(trice) des ressources humaines Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Elabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...). Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail. Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise. Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure.
		Directeur(trice) juridique Support et conseil juridiques permanents aux différents secteurs d'activité de l'entreprise. Met en œuvre la stratégie de l'entreprise en conduisant des plans d'action visant à assurer la sécurité juridique de l'entreprise. Participe à la validation des procédures d'activité des différentes structures de l'entreprise. Détecte et anticipe les risques juridiques éventuels, étudie et analyse de façon permanente la législation, la réglementation et la jurisprudence.

5. Comptabilité

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion administrative du personnel, frappe de devis...) d'une structure selon les règles de comptabilité générale. Réalise des documents de synthèse comptable.
Techniciens	270	Chargé(e) de recouvrement Intervient auprès des clients en retard de paiement pour réévaluer leur situation, demander une régularisation et mettre en place la procédure juridique de recouvrement si les créanciers n'effectuent pas leur paiement.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	280	Comptable Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.
		Chargé(e) paie/social Réalise les fiches de paie, les déclarations et les flux de données vers les organismes sociaux. Réalise l'ensemble des tâches de gestion sociale de l'entreprise.
Cadres	320	Comptable unique, attaché(e) de direction comptable Enregistre et centralise les données commerciales, financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Peut réaliser des activités ayant trait à la paie et à la gestion de personnel. Peut gérer une structure.
	350	Contrôleur(euse) de gestion Organise et contrôle la gestion économique (définition d'objectifs, indicateurs d'activité, mesure de performance...) d'une structure et en optimise la rentabilité financière selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et les réglementations (commerciales, fiscales et financières). Peut réaliser des études prospectives de résultats de la structure. Peut coordonner une équipe.
	400	Chef comptable Supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bilan (paie, déclarations sociales et fiscales, tableaux de bord de gestion...) selon les règles comptables. Garantit la fiabilité des comptes de l'entreprise en conformité avec les législations comptables, sociales et fiscales. Etablit des tableaux de bord d'ordre comptable.

6. Pédagogie

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	260	Tuteur(trice) N1 Accompagne les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique et les oriente vers les services et les personnes aptes à répondre à leurs questions d'ordre pédagogique et/ou administratif.
Techniciens	270	Chargé(e) de mission pédagogique N1 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation.
		Assistant(e) pédagogique Sous la responsabilité du directeur pédagogique, il (elle) aide à la gestion des ressources pédagogiques matérielles.
	280	Professeur(e) correcteur(trice) Son activité consiste, majoritairement dans l'établissement, à corriger des devoirs et, au cours de cette activité, à correspondre avec les élèves sous quelque forme que ce soit, afin de leur apporter des informations complémentaires.
	300	Animateur(trice) de stage/de regroupement Encadre les élèves lors des sessions ou stages prévus par le programme d'étude. Aide les élèves à préciser leurs connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des professeurs spécialisés, en faisant le point sur leur scolarité et en vérifiant l'évolution de leurs acquisitions.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
		<p>Collaborateur(trice) pédagogique</p> <p>En plus d'activités de contrôle de connaissances, il (elle) effectue la relecture des cours sur le plan de la forme, de la présentation et de la lisibilité. Il (elle) vérifie l'adaptation des contrôles de connaissances et de documents de soutien et de stimulation, sous la responsabilité d'un cadre du service pédagogique.</p>
		<p>Chargé(e) de mission pédagogique N2</p> <p>Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique.</p>
		<p>Chargé(e) du suivi éditorial</p> <p>Assure le suivi des projets d'édition en lien avec les différents intervenants (auteurs, graphistes, imprimeurs...). Conçoit la mise en page et coordonne la réalisation et la fabrication des ouvrages. Gère l'iconographie d'un point de vue technique et juridique.</p>
		<p>Tuteur(trice) N2</p> <p>Accompagne individuellement les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique personnalisé tout au long de leur formation.</p>
Cadres	320	<p>Chargé(e) de mission pédagogique N3</p> <p>Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique. Coordonne et anime une équipe.</p>
		<p>Professeur(e) expert</p> <p>Délivre, dans plusieurs domaines de formation, des conseils pédagogiques afin d'assurer le suivi pédagogique des personnes en formation et répond à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques. Dans le cadre des regroupements d'élèves ou de stages, il (elle) transmettra son savoir ou son savoir-faire. Il dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.</p>
		<p>Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement</p> <p>Outre les activités de collaborateur pédagogique, l'essentiel de sa tâche consiste à mettre au point des programmes d'enseignement ainsi que l'ensemble des périphériques pédagogiques (contrôle des connaissances, stages, travaux pratiques, matériels d'application, etc.).</p>
	400	<p>Directeur(trice) pédagogique adjoint(e)</p> <p>Il assiste et/ou remplace le directeur pédagogique, en particulier en ce qui concerne la connaissance du contenu et du fonctionnement de l'enseignement, la gestion et l'organisation, la coordination de l'équipe pédagogique. Il peut être professeur expert.</p>
	450	<p>Directeur(trice) de la pédagogie/concepteur(trice) de programmes</p> <p>Il (elle) est chargé de définir la politique de l'établissement tant en termes de gamme, de contenu qu'en termes de méthode. Il (elle) entretient des relations avec les services extérieurs concernés par la pédagogie.</p>

7. Commercial

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	240	<p>Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère)</p> <p>Prospecte, conseille les candidats dans leur recherche de formation et d'orientation, puis vend les services adaptés selon les objectifs commerciaux de l'entreprise.</p>

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	260	Téléconseiller(ère)/conseiller(ère) référent(e) Après acquisition d'une expérience au poste de téléconseiller(ère)/conseiller(ère), organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Il est explicitement nommé référent en termes de transfert de compétence et d'expérience.
Techniciens	270	Animateur(trice) force de vente N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de deux conseillers/téléconseillers.
	280	Animateur(trice) force de vente N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de plus de deux conseillers/téléconseillers.
	300	Chef des ventes N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers.
Cadres	320	Chef des ventes N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est responsable de l'atteinte des objectifs de son ou de ses équipes. Il participe au recrutement et à la formation du personnel commercial. Il est en charge de la qualité de la relation client pendant le processus de vente.
	400	Chef des ventes senior ou directeur(trice) commercial(e) adjoint(e) Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est en charge du recrutement, en collaboration avec le service RH le cas échéant, et de la qualité de la relation client pendant le processus de vente. Met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique définis par la direction. Directeur(trice) commercial(e) Participe à la définition de la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique. Dirige un service et coordonne une équipe dans l'optique de mettre en œuvre cette stratégie.

8. Marketing, communication

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Référenceur(euse)/Community manager Il (elle) a pour mission d'accroître la visibilité et l'audience des sites internet en optimisant la visibilité des sites et leur référencement dans les moteurs de recherche et les sites partenaires. Définit les axes stratégiques de référencement, les mots clés, les expressions, les outils de recherche et les annuaires. Assure une veille sur les sites et les forums spécialisés, procède à l'optimisation du site en fonction des mots et expressions choisis.
		Webmarketeur(trice) N1 Il (elle) met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet, le calcul du retour sur investissement des actions.
	300	Chargé(e) de communication Met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/soutiens de communication selon la stratégie de l'entreprise sur tous les supports, y compris TV, radio, papier, web, marketing direct, etc.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Cadres	350	Responsable de la communication Organise, met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/soutiens de communication sur tous supports selon la stratégie de l'entreprise. Peut participer à la définition de la politique de communication et élaborer le plan de communication. Peut diriger un service ou une équipe.
		Webmarketeur(trice) N2 Il (elle) participe à la création et met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet. Il (elle) est responsable du retour sur investissement des actions marketing.
	400	Directeur(trice) marketing (et communication) adjoint(e) Assiste et remplace le directeur marketing (et/ou communication). Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotions, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour une partie des produits de l'entreprise ou sur une catégorie de supports en particulier (par exemple, internet).
	450	Directeur(trice) marketing (et communication) Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotions, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour l'ensemble des produits et des supports de l'entreprise.

9. Création

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N1 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, CD-ROM, film d'animation...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou de plusieurs médias (textes, images, son, animation, vidéo, pages internet...) entrant dans la composition d'un support de communication.
	300	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N2 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, CD-ROM, film d'animation...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou de plusieurs médias (textes, images, sons, animation, vidéo, pages internet...) entrant dans la composition d'un support de communication. Il coordonne une équipe et/ou des sous-traitants.
Cadres	350	Responsable de studio Supervise et coordonne une équipe (éditeurs, maquettistes, graphistes, réalisateurs vidéo...) pour la réalisation de différents contenus multimédias, en suivant la politique pédagogique et commerciale. Organise la production en relation avec les intervenants internes et externes.

10. Informatique, web, e-learning

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Développeur(euse) web Réalise l'ensemble des fonctionnalités d'un site internet. Technicien capable d'analyser les besoins, afin de concevoir un site.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
		Intégrateur(trice) web Traduit et transpose les maquettes fournies par l'équipe graphique dans un langage informatique destiné au web. Intervient en amont du projet ; il (elle) supervise les aspects techniques de la réalisation. Formalise d'un point de vue graphique, ergonomique, fonctionnel et technique le site web. Compose la mise en page du site web en y intégrant les éléments des maquettes graphiques : textes, sons, images.
		Webmaster N1 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer des sites ou des services en ligne. Il (elle) est en charge du site web, de son fonctionnement, de son administration et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielles et des sous-traitants et hébergeurs.
		Gestionnaire des systèmes informatiques N1 Intervient sur les logiciels et les moyens informatiques en général, y compris sur les réseaux et les architectures cloud. Effectue tout ou partie de l'installation et de la mise en route de ces matériels et logiciels. Assure le dépannage, la gestion des licences logicielles, l'entretien préventif, la maintenance des matériels informatiques, recherche les causes des pannes et y remédie.
	300	Programmeur(euse), analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges.
		Technicien(ne) informatique Supervise, installe et assure la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) nécessaires au fonctionnement des systèmes de production et d'exploitation informatiques et télécoms de l'entreprise. Surveille le fonctionnement des différents systèmes, réseaux... selon les normes et les méthodes d'exploitation et de sécurité.
Cadres	350	Gestionnaire des systèmes informatiques N2/ingénieur informatique Responsable de la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...) selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par télémaintenance, téléassistance...). Peut assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques...). Peut coordonner une équipe.
		Chef de projet, analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges. Coordonne une équipe de réalisation interne ou externe.
		Webmaster N2 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer un ensemble de sites ou des services en ligne. Il (elle) est en charge du site web, de son fonctionnement, de son administration et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielles et des sous-traitants et hébergeurs. Il (elle) est en charge de l'équipe webmaster.
	400	Directeur(trice) des technologies Dirige une équipe de développeurs informatiques, réalise les choix d'architecture et des outils de développement, met au point des logiciels ou des fonctionnalités originales.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
		<p>Directeur(trice) des systèmes d'information</p> <p>Dirige une organisation, des services, des structures informatiques et télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms. Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.</p>

Article 2

Egalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité et de rémunération.

Article 3

Dépôt. – Extension. – Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2015 pour les membres de la CHANED.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

AVENANT N° 23 DU 4 JANVIER 2016
relatif à la révision des salaires

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 4 janvier 2016, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,1329 € à 6,1623 €, soit une augmentation de 0,48 % par rapport à janvier 2015.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,86 € à 1,23 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,69 € à 2,46 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,56 € à 3,69 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également de poursuivre la négociation sur la prévoyance et la complémentaire santé.

Fait à Paris, le 4 janvier 2016.

ACCORD DE BRANCHE DU 16 MAI 2000 relatif à la réduction du temps de travail

Le présent accord a pour but de régler les rapports entre :

- d’une part, les personnes morales et les personnes physiques ayant qualité d’employeur dans les établissements d’enseignement privé à distance ouverts sous le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et relevant notamment du code NAF 804C ;
- d’autre part, les salariés de ces entreprises.

Cet accord entre dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dite d’orientation et d’incitation relative à la réduction du temps de travail, et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Les partenaires sociaux souhaitent s’inscrire dans une démarche de réduction du temps de travail favorisant la création ou le maintien d’emplois dans la branche.

L’ensemble des discussions et des négociations a eu pour axes principaux la réduction du temps de travail selon des modalités qui permettent de créer des emplois sans pénaliser économiquement les entreprises de la branche et l’amélioration des conditions de travail et de vie des salariés de ces entreprises.

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail devra être effective au 1^{er} février 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés. Une négociation devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés au cours de l’année 2000. Les établissements de moins de 50 salariés pourront appliquer directement le présent accord. La réduction du temps de travail devra être effective au 1^{er} janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés. Les entreprises qui le souhaitent pourront anticiper sur cette échéance et éventuellement bénéficier des aides financières accordées par l’Etat et liées à la création ou à la sauvegarde d’emplois.

I. – Champ d’application

Le présent accord s’applique aux salariés travaillant à temps complet ou à temps partiel.

II. – Principe et périmètre de la réduction du temps de travail

La durée du travail est ramenée à 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les établissements de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour ceux de moins de 20 salariés. Les responsables des établissements pourront anticiper sur ces dates afin de bénéficier éventuellement des aides financières accordées par l’Etat. Une négociation d’entreprise devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Au-dessous de 50 salariés, en l’absence de représentants du personnel (délégués du personnel désigné délégué syndical dans le cadre de l’article L. 412-11 du code du travail ou salarié mandaté dans le cadre de la loi Aubry), l’accord de branche peut s’appliquer directement. L’accord de branche peut également s’appliquer directement en cas d’échec dûment constaté de la négociation, quel que soit l’effectif de l’entreprise.

Sont concernés par cette nouvelle durée du travail tous les salariés qu’ils soient employés sous forme de contrats à durée indéterminée ou déterminée, qu’ils soient cadres ou non cadres, ou qu’ils soient à temps plein ou à temps partiel.

III. – Modalités de la réduction du temps de travail

Pour parvenir effectivement à la réduction du temps de travail, sans que celle-ci se révèle pénalisante économiquement et socialement, les partenaires sociaux admettent la possibilité de recourir, si besoin, à l’annualisation du temps de travail, ceci conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-8-5 du code du travail. Ces dispositifs permettent de prendre en compte le fonctionnement de certaines entreprises sujettes à des variations d’activités liées aux périodes scolaires ou universitaires. L’annualisation est une des possibilités de mise en œuvre de la réduction

du temps de travail. Les employeurs pourront maintenir des horaires fixes hebdomadaires pour les salariés en fonction des nécessités du service.

L'annualisation doit être prévue dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. Si un planning indicatif annuel n'est pas prévu, le salarié est en droit de refuser l'annualisation.

A. – Organisation du travail modulé

La nouvelle durée de travail annuel conventionnel à temps plein est de 35 heures sur 47 semaines, soit 1 587 heures effectives (moyennes) par an dans le cadre de l'annualisation (les jours fériés légaux et les congés payés étant déduits).

L'horaire annualisé a été calculé conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur les 5 semaines de congés payés conventionnels ainsi que les jours fériés :

- 52 jours de repos hebdomadaires ;
- 30 jours ouvrables de congés annuels ;
- 11 jours fériés,

soit 93 jours.

Il reste donc : $365 - 93 = 272$ jours ouvrables qui font :

$$272/6 = 45 \text{ semaines } 1/3 = 1\,587 \text{ heures}$$

1. Sauf accord d'entreprise prévoyant une autre période de référence, la période de modulation est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Un calendrier annuel fixera, à titre indicatif, pour chaque salarié, la répartition du temps de travail. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage.

Toute modification non prévue au calendrier doit être proposée 14 jours à l'avance ;

2. Le temps plein modulé est compris entre 28 et 42 heures. Les heures éventuellement effectuées au-delà de 42 heures par semaine sont payées en heures supplémentaires ;

3. Le travail non modulé s'étale sur 47 semaines.

En cas de travail modulé, la 47^e semaine peut être non travaillée et consacrée à la récupération, le travail pouvant ainsi être modulé dans une fourchette de 41 à 46 semaines ;

4. Les heures comprises entre 35 et 42 heures ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, ni payées comme telles. Si elles ne sont pas prévues dans le calendrier annuel, elles doivent être proposées au salarié, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 14 jours à l'avance.

B. – Rémunérations

Les salariés (à temps complet ou à temps partiel) qui bénéficient de la réduction du temps de travail conserveront leur niveau de rémunération, la base mensuelle de 169 heures étant remplacée par une base de 151,6 heures. En cas d'annualisation, le lissage des salaires sera appliqué.

En contrepartie du maintien des salaires, les parties conviennent d'une modération salariale pendant 3 ans.

Un document annexé à la fiche de paie du mois de mai (où la dernière fiche de paie lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives fournies par le salarié tout au long de la période de modulation.

Un salarié en période de modulation (haute ou basse) dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes.

En cas de licenciement économique, le salarié n'est pas débiteur du temps non fait.

C. – Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36^e heure. Elles peuvent être imposées dans la limite de 40 heures par semaine, afin de répondre aux nécessités de saisonnalité de l'activité des établissements.

Dans le cadre d'un travail modulé, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation (42 heures) sont décomptées par semaine et payées mensuellement en heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1 587 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération complémentaire pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

Dans le but de favoriser la création d'emplois, la branche décide de limiter le nombre des heures supplémentaires annuelles à 110.

D. – Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le choix de réduire les horaires ou d'augmenter les salaires appartient à l'employeur.

Le temps partiel ne peut être annualisé que dans le cadre de contrats à durée indéterminée, sauf le cas de l'embauche en remplacement d'un salarié annualisé.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un planning annuel leur permettant d'avoir un autre employeur.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut pas être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures. Le temps de travail des salariés à temps partiel doit être compris dans une fourchette de 800 à 1 240 heures annuelles, ceci afin de maintenir leur protection sociale. Cependant, le seuil de 800 heures ne s'applique pas si le salarié bénéficie déjà, par ailleurs, d'une protection sociale.

E. – Dispositions spécifiques aux cadres

Le présent accord prévoit le même dispositif pour l'ensemble du personnel.

Toutefois, pour les cadres et selon les besoins de l'entreprise, des modalités particulières de récupération peuvent être envisagées comme l'octroi d'une journée une fois tous les 15 jours ou l'ouverture d'un compte épargne-temps.

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.

Exceptionnellement, à la demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, un compte épargne-temps pourra être mis en place pour les non-cadres.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par cet accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Cet accord est applicable dès la signature pour les adhérents de la CHANED et au premier jour qui suit l'extension pour la branche.

Fait à Paris, le 16 mai 2000.

AVENANT N° 1 DU 11 SEPTEMBRE 2006
à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

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 la modulation.

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 le travail modulé, en modifiant le paragraphe A « Organisation du travail modulé » de l'accord de branche du 16 mai 2000.

En conséquence, le paragraphe A du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 est remplacé par le suivant :

(Voir ce texte.)

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.

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)

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 :

(Voir ce texte.)

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.

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2006

relatif à l'accès à la formation professionnelle

PRÉAMBULE

Conscientes des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle auxquelles l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les parties signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnels que pour les établissements d'enseignement privé à distance. Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir.

Elle doit en particulier :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures et aux nouvelles technologies tout en tenant compte des évolutions démographiques prévisibles et de leur impact sur la composition de la population active ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle doit être encouragée pour l'ensemble des salariés, y compris les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité, et ce dans un souci d'égalité hommes-femmes.

Les partenaires sociaux sont convenus de traiter en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation.

Les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront traités progressivement à partir de 2007.

Article 1^{er}

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les établissements privés d'enseignement à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation (reprenant les dispositions de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971) situés sur le territoire métropolitain.

Le présent accord s'applique aux organismes privés qui pratiquent l'enseignement à distance, de toute nature et de tout niveau, et notamment dans le cadre des activités reprises sous les numéros 804C et 804D de la nomenclature NAF.

Article 2

Dispositions générales

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue, régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;

- à l’initiative du salarié avec l’accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) défini à l’article L. 933-1 du code du travail ;
- à l’initiative du salarié dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- et, pour certains publics : à l’embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

Les types d’actions de formation entrant dans le champ d’application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont notamment :

- les actions d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions d’adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion.

Les signataires du présent accord se sont attachés à définir les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche de l’enseignement à distance afin que les salariés et les entreprises puissent trouver des réponses à leurs besoins en matières de formation professionnelle et disposer d’éléments leur permettant de bâtir des parcours professionnalisants, notamment grâce aux contrats de professionnalisation et à l’articulation de tous les dispositifs entre eux, tout en permettant à chaque salarié d’être acteur de son évolution professionnelle.

La commission paritaire nationale instituée par la convention collective nationale de l’enseignement privé à distance, dont les attributions définies à l’article 4.1.2 de ladite convention collective nationale consistent notamment à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, s’est réunie le 29 mai 2006 pour constituer la commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle, visée à l’article 3 du présent accord, et définir les axes prioritaires en matière de formation.

Article 3

Commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle

Les parties signataires, réunies le 29 mai 2006 dans le cadre de la commission paritaire nationale (CPN), décident de la constitution d’une commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), conformément aux dispositions de l’accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004.

Elles décident de confier à la CPNEFP les pleines et entières missions qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

3.1. Composition. – Fonctionnement

Elle est composée de :

- 1 représentant de chacune des organisations syndicales et signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétariat de la CPNEFP sont assurés alternativement par l’un ou l’autre collège. Le secrétariat technique est assuré par le collège employeurs.

Elle se réunira au moins une fois par an sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Les décisions de la CPNEFP seront prises à la majorité des membres présents ou représentés.

3.2. Attributions

La CPNEFP a pour missions :

- en matière d’emploi, de permettre l’information réciproque des organisations signataires sur la situation de l’emploi et de son évolution dans la profession ;
- en matière de formation professionnelle :
- de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche, en permettant un meilleur accès aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle pour l’ensemble des salariés de la branche ;
- de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
- de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d’actions de formations prioritaires ;
- le cas échéant, de créer, valider et délivrer les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP).

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d’entreprise.

Article 4

Contrats de professionnalisation

4.1. Définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d’évaluation et d’accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

4.2. Bénéficiaires et objet

4.2.1. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans de tout niveau qui souhaitent compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d’emploi de 26 ans et plus, dès lors qu’une action de professionnalisation est indispensable pour leur accès à l’emploi. Il est soumis aux dispositions des articles L. 981-1 et suivants du code du travail.

4.2.2. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale et/ou ⁽¹⁾ d’acquérir une qualification afin de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est précisé que, parmi les premières priorités retenues par la CPNEFP en matière d’actions de formation professionnelle pour la branche de l’enseignement privé à distance, figurent les formations permettant au bénéficiaire d’accéder à un niveau de qualification supérieur, et notamment les formations concourant à améliorer les procédures de gestion et/ou à optimiser l’exploitation des entreprises.

4.3. Durée du contrat

Ce contrat peut être à durée déterminée pour une période comprise entre 6 et 12 mois, ou à durée indéterminée. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé une fois,

(1) Termes exclus de l’extension comme étant contraires aux dispositions du dernier alinéa de l’article L. 981-1 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1^{er}).

dans les situations suivantes : échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ; maternité, maladie ou accident du travail ; défaillance de l'organisme de formation.

4.4. Durée des actions de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, pour les publics et les actions suivantes :

- les demandeurs d'emploi jeunes et adultes sortis de système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;
- l'action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires conviennent que la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ; quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures.

4.5. Fonction tutorale

L'employeur peut désigner un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de trois bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise d'au moins 2 ans, en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont imputables sur le budget consacré aux priorités de branche dans la limite d'un plafond défini par l'OPCA-EFP (OPCA du secteur « Enseignement et formation privés ») et par bénéficiaire ⁽¹⁾.

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA-EFP, au taux fixé par décret. Cette formation peut être demandée soit par le tuteur, soit par l'entreprise.

4.6. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Les autres dispositifs de la formation professionnelle seront examinés ultérieurement.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est applicable aux adhérents de la CHA-NED dès sa signature.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 981-10 du code du travail (*arrêté du 16 juillet 2007, art. 1^{er}*).

AVENANT N° 1 DU 2 JUILLET 2007
à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle s'est réunie, notamment le 12 janvier 2007, afin de poursuivre ses travaux relatifs à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance.

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

PRÉAMBULE

L'accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance, signé le 4 décembre 2006, qui traitait en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation, prévoyait, notamment dans son préambule, que les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seraient examinés progressivement à partir de 2007.

Dans ce cadre, le présent avenant traite des dispositifs suivants : plan de formation et droit individuel à la formation.

Article 1^{er}

Plan de formation

1.1. Définition

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou plusieurs salariés, dans l'intérêt de l'entreprise ⁽¹⁾.

Le plan de formation distingue trois catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail. Les actions de formation de type 1 s'effectuent obligatoirement sur le temps de travail.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : ce sont toutes les actions qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de son champ de compétences ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi.

3. Les actions de formation liées au développement des compétences : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une qualification supérieure.

Les actions de formation de types 2 et ⁽²⁾ 3 peuvent s'effectuer pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

1.2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représenta-

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1° de l'article L. 930-1 du code du travail, aux termes desquelles les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation le sont à l'initiative de l'employeur (*arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}*).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail, aux termes desquelles les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail (*arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}*).

tives du personnel. Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes pressenties peuvent toutefois faire état d'un motif de refus légitime.

1.3. Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des trois catégories d'actions de formation citées en 1.1 et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

Article 2

Droit individuel à la formation

2.1. Définition

Le droit individuel à la formation consiste pour les salariés bénéficiaires à disposer d'un crédit d'heures annuel pour suivre à leur initiative une action de formation avec l'accord de l'employeur.

2.2. Bénéficiaires

Sont concernés par le droit individuel à la formation, les salariés sous contrats à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté, et les salariés ayant travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Le droit individuel à la formation ne s'applique pas aux contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

2.3. Ouverture du droit

Les droits s'acquièrent à concurrence de 20 heures par an, pour les salariés à temps complet, et *pro rata temporis* de la durée contractuelle du travail pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

Cette mesure est applicable à compter du 7 mai 2004. Le calcul du droit doit comptabiliser les périodes de suspension du contrat de travail qui sont prises en compte dans le calcul des congés payés y compris le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale ⁽¹⁾.

Les droits acquis annuellement peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans, exceptés pour les salariés à temps partiel où la durée n'est pas limitée. A défaut de son utilisation pour tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du droit individuel à la formation s'impute sur le contingent d'heures de formation disponible et régénère des droits toujours dans la limite des 120 heures.

2.4. Actions de formation prioritaires

Le droit individuel à la formation pourra être utilisé pour des actions de formation définies par la CPNEFP, et notamment les actions de formation, considérées comme prioritaires, dans les domaines suivants :

- adaptation aux nouvelles technologies ;
- conduite de projets ;
- organisation, gestion et management d'équipes.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles les périodes d'absence du salarié pour un congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF) (*arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}*).

2.5. Information individuelle et collective

L'ensemble des salariés bénéficiaires est informé annuellement de ses droits acquis, dans les conditions définies par chaque entreprise ⁽¹⁾.

En cas de licenciement et dans les conditions indiquées à l'article 2.9 ci-après, les droits acquis seront communiqués par écrit dans la lettre de notification du licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Dans le cadre de l'information du comité d'entreprise, s'il existe, sur la formation professionnelle, il sera présenté un bilan des actions réalisées au titre du DIF, ainsi que les demandes en la matière pour l'année à venir.

2.6. Conditions de mise en œuvre

Les demandes de formation au titre du DIF devront être portées par écrit à la connaissance de l'employeur selon les modalités définies au sein de l'entreprise concernée. En tout état de cause, ces demandes devront préciser le contenu précis de la formation envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation...).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision.

La non-réponse dans ce délai vaut acceptation.

Le refus éventuel pourra porter notamment sur :

- le non-respect de la procédure par le salarié ;
- le dépassement du délai de prévenance instauré au sein de chaque entreprise ;
- la non-disponibilité des fonds ;
- le coût global de la formation (coût pédagogique, frais de transport et hébergement) ;
- le contenu de la formation ;
- l'intérêt professionnel ;
- la durée de la formation ou sa date de mise en œuvre ;
- la désorganisation du service.

En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du congé individuel à la formation. L'organisme assurera la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses propres priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les conditions définies à l'article L. 933-5 du code du travail.

Une même demande ne pourra être réitérée qu'après un délai de franchise de 6 mois.

Le financement des frais pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré :

- par l'OPCA-EFP, selon ses modalités, sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles pour le DIF prioritaire et sur le budget du plan de formation pour le DIF non prioritaire ;
- ou à défaut par l'entreprise.

Les actions de formation prioritaires pourront également être financées sur le budget relatif à la professionnalisation selon les modalités de prise en charge adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail aux termes desquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF à l'issue d'un délai de 4 mois (*arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}*).

2.7. Temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise, ou un accord négocié de gré à gré, peut prévoir que le DIF se déroulera partiellement sur le temps de travail.

2.8. Allocation de formation

Dans le cadre du DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette versée au cours des 12 derniers mois rapportée au total des heures rémunérées sur cette même période, après réception des feuilles d'émargement.

Cette allocation n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans l'assiette des droits calculés sur le salaire (congrés payés...). Elle n'est pas soumise à la CSG et la CRDS.

L'allocation de formation fera l'objet d'une annexe au bulletin de paye.

Pendant la durée de la formation, l'intéressé bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

2.9. Ruptures du contrat de travail

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les droits acquis sont perdus.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits par écrit avant la fin de son préavis. Il est précisé qu'en l'absence de demande du salarié de bénéficier de ses droits au DIF, celui-ci perd ses droits.

En cas de demande, l'employeur verse directement à l'organisme de formation choisi par le salarié le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis afin de financer l'action de formation, la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, dans les conditions prévues par le présent accord, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de départ (démission, ou licenciement hors faute grave ou lourde) pour l'un des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, l'éventuelle transférabilité des droits au DIF acquis sera à négocier par le salarié, s'il le souhaite, avec le nouvel employeur.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au titre du droit individuel à la formation.

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

Les autres dispositions de l'accord de branche du 4 décembre 2006 ne sont pas modifiées, étant rappelé que les autres dispositifs de la formation professionnelle (période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront examinés ultérieurement.

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

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2009

relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance souhaitent mettre en place un accord sur le développement de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap dans le but de servir de cadre à la négociation des entreprises, en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes porteuses de handicap.

Compte tenu du nombre important d'établissements de la branche non visés par l'obligation d'emploi de personnes porteuses de handicap, cet accord veut impulser un effort général mais proportionnel aux moyens et à la taille des établissements.

Les partenaires sociaux souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'obligation d'emploi des travailleurs porteurs de handicap, par une démarche pédagogique et pragmatique ;
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mobiliser au niveau national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés porteurs de handicap et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap ;
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes porteuses de handicap.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés porteurs de handicap au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés – dont les institutions représentatives du personnel – les personnes porteuses de handicap, avec l'appui des structures compétentes.

1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

2. Notion de handicap

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

3. Objet de l'accord

Cet accord vise à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés porteurs de handicap dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'entreprise de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs porteurs de handicap visées à l'article L. 5212-9 du code du travail.

4. Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires du présent accord pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs porteurs de handicap visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi aura également pour mission de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes porteuses de handicap et de proposer de nouveaux objectifs.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la commission de suivi.

5. Informer et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs porteurs de handicap. Les partenaires sociaux auront donc à mettre au point des outils permettant :

- une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel ;
- une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
- une sensibilisation en direction des salariés - porteurs de handicap ou non - et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne porteuse de handicap ;
- une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – RQTH), étant rappelé que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap nécessite la mise en place de « parcours coordonnés », d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/réseaux ;
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés pour donner à ces candidatures une approche concrète ;
- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement notamment l'AGEFIPH ;
- la formation des salariés en vue de faciliter l'intégration des travailleurs porteurs de handicap.

7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap

Le salarié porteur de handicap dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés porteurs de handicap ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), les entreprises et la branche, en liaison avec les OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

9. Intégrer les salariés porteurs de handicap dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés porteurs de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

ACCORD DU 15 JANVIER 2010

relatif à l'emploi des seniors

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance, très attachés au respect des principes de non-discrimination tels que définis à l'article L. 1132-1 du code du travail, considèrent qu'il convient de promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière et souhaitent en conséquence mettre en place, pour la branche de l'enseignement privé à distance, un accord sur l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux, prenant en considération les évolutions démographiques et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'importance de reconnaître et valoriser les caractéristiques des salariés seniors, notamment en termes d'expérience professionnelle, de maîtrise de savoir-faire, mais aussi de détention de la mémoire collective ;
- rappeler le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation ;
- proposer au niveau de la branche un plan d'action qui devra être mis en place au niveau des entreprises, plan d'action dont le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance demandent ainsi aux entreprises de la branche d'engager des politiques actives et dynamiques afin de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Plan d'action

Le plan d'action adopté comporte 6 chapitres, définis en liaison avec les domaines d'action stipulés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE I^{ER}

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

I. 1. – Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération. En conséquence, les candidatures de seniors ne seront pas écartées ; elles seront au contraire favorisées en raison de l'expérience professionnelle des postulants pouvant être valorisée notamment dans les métiers de l'éducation et de la formation.

Les partenaires sociaux visent à atteindre, au terme des 3 ans de l'accord, un taux indicatif minimum de recrutement de 5 % de salariés âgés de 50 ans et plus sur l'ensemble des recrutements réalisés sur la période.

I. 2. – Maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux fixent comme objectif de maintenir, autant que faire se peut, dans l'entreprise les salariés de plus de 55 ans.

Pour évaluer cet objectif, les entreprises, et tout particulièrement celles de 50 salariés et plus, se doteront d'un indicateur des mouvements du nombre de salariés de plus de 55 ans.

Les partenaires sociaux engagent une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour maintenir l'emploi des seniors, comme, par exemple le développement du tutorat ou du travail à temps partiel.

I. 3. – Promotion et rémunération

Les salariés de tous âges peuvent avoir accès, selon leur capacité et les besoins des entreprises, à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, les entreprises se doteront d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 50 ans.

CHAPITRE II

ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

La gestion des carrières pour les seniors rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens spécifiques dits « de seconde partie de carrière », qui peuvent avoir lieu à partir de 45, 50 ou 55 ans, selon les situations, au choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de seconde partie de carrière.

A partir de 60 ans, ces entretiens pourront avoir lieu tous les 3 ans, à la demande des salariés qui le souhaitent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, en liaison avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi :

- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

A cette fin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prévoir qu'au terme des 3 ans de l'accord au moins 75 % de la population éligible ait eu un entretien de seconde partie de carrière.

CHAPITRE III

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET ACCÈS À LA FORMATION

III. 1. – Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux veilleront et demandent aux entreprises de veiller particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés de 50 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA.

III. 2. – Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans, d'un bilan de compétences.

III. 3. – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. Les entreprises pourront apporter une aide matérielle et logistique, notamment par aménagement du temps de travail, au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies avec elles.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des actions de formation concernant la population des salariés de 50 ans et plus, l'objectif fixé étant que, à l'issue des 3 ans de l'accord, 20 % au moins de la population éligible ait bénéficié d'au moins une action de formation.

CHAPITRE IV

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

Les actions sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les contraintes physiques et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 45 ans.

Des aménagements d'horaires ainsi que des adaptations d'emploi comme des actions de tutorat auprès de nouveaux salariés, notamment les enseignants, pourront être proposés prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié concerné.

Il s'agit aussi d'explorer les pistes concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

Les actions portent principalement sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

CHAPITRE V

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

V. 1. – Organisation de formations spécifiques

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées avec l'aide des partenaires sociaux de la branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de seconde partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les plus de 55 ans ;
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral.

V. 2. – Modalités d'aménagement des fins de carrière

A l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise qui l'emploie, notamment les possibilités de travail à temps partiel d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, les entreprises, selon des modalités qui leur sont propres, mettent à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

CHAPITRE VI

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

Les partenaires sociaux soulignent qu'il est essentiel pour les entreprises de la branche de conserver l'expérience acquise par leurs collaborateurs aînés et de permettre par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité. La rapidité des mutations économiques et techniques oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs collaborateurs. Il convient d'assurer le maintien et le développement des missions confiées aux seniors afin de favoriser la transmission de leurs savoirs auprès des plus jeunes, tout particulièrement dans le cadre du tutorat.

L'exercice d'une mission de tutorat confiée à un salarié senior sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des missions de tutorat confiées à des seniors (de 55 ans et plus), l'objectif étant qu'à l'issue des 2 premières années de l'accord, un senior sur quatre ait eu une mission de tutorat, et qu'à l'issue des 3 années de l'accord, un senior sur trois ait eu une telle mission.

Durée

En application du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Il prendra effet à compter de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension ainsi que d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
- de la modification, par décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
- de la disparition fin 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties se sont réunies afin de désigner un OPCA pour la branche de l'enseignement privé à distance.

Les parties à cet accord rappellent que la présente désignation doit permettre :

- le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
- l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

Au cours de leur réunion du 29 novembre 2011, les partenaires sociaux ont fait le choix de l'OPCA PL comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance. Toutefois dans l'attente de la possibilité effective d'adhésion à l'OPCA PL, les établissements d'enseignement privé à distance ont pu adhérer pour l'année 2012 à un OPCA interprofessionnel.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les établissements privés d'enseignement à distance relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales), dont le siège social est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises relevant de la branche de l'enseignement privé à distance versent à l'OPCA PL :

- la totalité de la collecte de la professionnalisation ;
- la contribution, au taux en vigueur, à reverser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- et pour les entreprises de 10 salariés et plus, une part significative des versements au titre du plan de formation, décidée par avenant à la convention collective de la branche, étant rappelé que pour les entreprises de moins de 10 salariés, le versement intégral est obligatoire.

L'article 10.8 de la convention collective sera modifié en conséquence.

Article 3

Section paritaire professionnelle

Les signataires du présent accord associent la présente désignation au souhait de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) ou de l'intégration dans une section paritaire professionnelle existante, au sein d'OPCA PL, permettant le développement et le financement de la politique de formation menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes.

Article 4

Durée et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales, relatives à la dénonciation ou à la révision des accords de branche.

Le présent accord a un caractère normatif. Il 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 10 octobre 2012.

ACCORD DU 26 JUIN 2014

relatif au travail à temps partiel

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Si, pour la plupart des fonctions de la classification de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, les dispositions de la loi précitée sont intégralement applicables sans dérogation, l'activité d'enseignement à distance induit toutefois un recours important au temps partiel pour :

- les professeurs assurant, dans les locaux de l'établissement d'enseignement privé à distance, des permanences pour répondre aux questions des élèves, la durée hebdomadaire de travail pouvant être très inférieure à 24 heures pour certaines matières auxquelles sont inscrits peu d'élèves ou pour lesquelles les questions sont peu nombreuses ;
- et les correcteurs à domicile, qui ont un statut particulier dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance mis en place par l'avenant n° 3 du 29 août 2001 à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Prenant en compte les spécificités de l'activité des entreprises, la loi donne la possibilité aux partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, de fixer une durée minimale inférieure au plancher légal, à condition de prévoir un regroupement des horaires de travail des salariés permettant aux salariés un cumul d'emplois.

Les partenaires sociaux réunis notamment les 14 février 2014, 17 avril et 10 juin 2014 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du code du travail.

Tout en confirmant l'application sans dérogation des dispositions de la loi à la quasi-totalité des fonctions de la classification de la convention collective applicable, ils se sont accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires suivantes :

- aménagement des dispositions concernant les professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement privé d'enseignement à distance ;
- suppression du minimum horaire pour les correcteurs à domicile, rémunérés à la tâche en fonction des copies et travaux dont la correction leur est confiée.

Article 1^{er}

Champ d'application et salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel exerçant dans les établissements privés d'enseignement à distance et régis par la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

La première partie du présent accord est consacrée aux dispositions générales applicables à tous les salariés à temps partiel.

La deuxième partie comporte les dispositions spécifiques applicables aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

La troisième partie concerne les modalités d'entrée en vigueur, de révision et de dénonciation.

I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

Cas général

Sous réserve des dispositions spécifiques de la partie II du présent accord, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article 3

Dérogations individuelles

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, « une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée ».

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 4

Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Le salarié en temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir 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. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant), des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

En aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

Article 5

Interruption d'activité

Afin de permettre un cumul d'emplois, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

II. – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À CERTAINES FONCTIONS

Section A

Professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement

Article 6

Horaire hebdomadaire contractuel

Pour les professeurs qui assurent des permanences dans les locaux d'un établissement privé d'enseignement à distance, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 1 heure hebdomadaire ou son équivalent mensuel.

Article 7

Regroupement par demi-journées

La demi-journée est une période d'une amplitude de 3 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés sur la semaine par demi-journées. De même, les horaires de travail des salariés dont la durée de travail en équivalent mensuel est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées.

Section B

Correcteurs à domicile

Article 8

Suppression du minimum horaire

Les correcteurs à domicile, dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs. En conséquence, aucun minimum de durée de travail n'est applicable.

III. – DISPOSITIONS D'APPLICATION

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

En cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

Article 11

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

ACCORD DE BRANCHE **sur les entretiens professionnels**

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il complète l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle dans la branche de l'enseignement privé à distance.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance souhaitent réaffirmer les particularités du secteur de l'enseignement privé à distance, rendant nécessaire l'adaptation des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail dans sa nouvelle rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

En effet, les salariés de la branche de l'enseignement privé à distance sont susceptibles de relever d'une situation particulière, les modalités et le temps de travail de certains personnels pédagogiques impliquant une présence rare dans les locaux de leur établissement de rattachement.

La formation et les entretiens professionnels visés à l'article L. 6315-1 du code du travail ont pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- leur permettre d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés ;
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant de dresser un bilan individualisé et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ces entretiens ne portent pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Le présent accord a pour finalité de tenir compte de ces spécificités tout en permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus pour les salariés employés à temps très partiel, les salariés à distance, ainsi que pour ceux se trouvant en situation de salariat auprès de plusieurs employeurs.

Il est pris en vue de préciser et d'adapter les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Ainsi, l'accord prévoit-il :

- la possibilité de procéder aux entretiens professionnels à distance, pour certains salariés ;
- les modalités dans lesquelles se déroulent les entretiens professionnels à distance ;
- la possibilité de réaliser des formations professionnelles à distance ;
- les modalités de formation professionnelle à distance.

Article 1^{er}

Principe des entretiens professionnels à distance

Pour les correcteurs à domicile et pour les personnels pédagogiques effectuant moins de 144 heures par an, de 12 heures par mois ou de 2,77 heures par semaine, l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail peut être réalisé à distance, par tout moyen de communication téléphonique ou électronique permettant une conversation verbale.

Les salariés visés au premier alinéa de cet article pourront demander à effectuer l'entretien professionnel en présentiel s'ils préfèrent cette modalité d'entretien.

Le temps ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent sera comptabilisé comme du temps de travail effectif.

Article 2

Modalités des entretiens professionnels à distance

Pour les besoins de l'organisation des entretiens professionnels des catégories de salariés visés à l'article 1^{er}, l'employeur, d'un commun accord conviendra d'une date avec le salarié et fera droit à la demande du salarié qui souhaiterait effectuer l'entretien avec un autre cadre que le cadre N + 1.

L'employeur adressera alors une invitation au plus tard 10 jours calendaires avant l'entretien, accompagné de l'ensemble des documents nécessaires à la réalisation de l'entretien dans les conditions définies à l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'employeur prend à sa charge les éventuels frais postaux exposés par le salarié en vue de permettre l'acheminement de la documentation relative aux entretiens professionnels. Ces documents pourront néanmoins être échangés par voie électronique.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié par tous moyens, y compris numériques.

Article 3

Principe des formations professionnelles à distance

Les catégories de salariés visés à l'article 1^{er} pourront se voir dispenser les formations professionnelles, visées à l'article L. 6315-1 du code du travail, à distance, dans le cadre du plan de formation.

Article 4

Modalités des formations professionnelles à distance

Les formations éligibles devront donner lieu à une attestation de suivi de la formation et des connaissances acquises.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature et pour une durée indéterminée.

Il est applicable immédiatement pour les adhérents de la CHANED et fera l'objet d'une demande d'extension.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.