

# **Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels du 23 juillet 1964**

## **Champ d'application**

### **Article 1**

En vigueur non étendu

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

- D'une part,

La ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeur dans les établissements d'enseignement secondaire privés ouverts au bénéfice de la loi du 15 mars 1850.

- D'autre part,

Les professeurs salariés.

Il s'agit :

- des professeurs enseignant dans des classes du premier et du second cycle des établissements visés ci-dessus :

- hors contrat ;

- sous contrat, mais n'étant pas eux-mêmes contractuels (postes vacants, heures non prises en charge par l'Etat, classes laissées hors contrat, etc.) ;

- des professeurs enseignant dans les mêmes conditions dans les classes élémentaires de ces établissements.

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

Elle ne concerne pas les écoles spécialisées qui relèveraient d'un ministère autre que celui de l'éducation nationale.

Elle est destinée à préciser les droits et les devoirs des parties contractantes en ce qui concerne notamment :

- la liberté syndicale ;
- les conditions d'engagement, de licenciement et de départ ;
- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

# Personnel concerné

## Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

# **Admission au titre de professeur de carrière**

## **Article 3**

En vigueur non étendu

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

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

# Service

## Article 4

En vigueur non étendu

a) Le temps normal de service dans les classes élémentaires est de vingt-sept heures d'enseignement par semaine.

La rémunération est due pour ces vingt-sept heures d'enseignement. Toute réduction de ce temps ayant incidence sur le traitement ne peut être acquise que d'un commun accord.

b) Le temps normal de service des classes secondaires est de dix-huit heures d'enseignement et de vingt heures pour les enseignements spéciaux.

c) Pour l'enseignement du second degré et dans les disciplines générales, il est possible de faire un demi-service supplémentaire qui peut être distribué entre plusieurs établissements, mais deux heures seulement peuvent être exigées par l'employeur principal.

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

# **Adhésion**

## **Article 5**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

# Contrat d'embauche

## Article 6

En vigueur non étendu

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

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

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

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

# Etablissement du contrat d'embauche

## Article 7

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 9 février 1996 BO conventions collectives 96-18.

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

Le contrat doit comporter :

1. La définition du caractère propre de l'établissement, c'est-à-dire les objectifs pédagogiques, éducatifs, philosophiques et spirituels, assurant la vie et la pérennité de l'établissement, que le professeur s'engage à respecter, et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.
2. La date de prise d'effet et la durée d'engagement. Au cas où il est à durée déterminée, le contrat doit contenir les mentions obligatoires prévues par la législation en vigueur.
3. La catégorie du professeur, ainsi que son ancienneté dans la profession.
4. Le traitement initial et le barème de référence en vigueur.
5. Le nombre d'heures données au professeur, les matières enseignées et les classes qui peuvent lui être confiées.
6. Mention que le professeur a pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement, établi conformément au code du travail et en accepte les dispositions.
7. L'engagement pour les deux parties de respecter la présente convention.
8. La durée de la période d'essai conformément à l'article 13 de la présente convention.



# Durée du contrat-Service national

## Article 8

En vigueur non étendu

La durée de l'année scolaire se définit par référence à celle fixée par le ministère de l'éducation nationale.

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

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

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

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

# Rémunérations

## Article 9

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 20 septembre 1996 en vigueur le 1er janvier 1997 BO conventions collectives 98-15.

a) Les traitements sont fixés normalement par un accord national. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.

Les traitements sont annuels, payables par douzième, congés payés inclus.

b) Si l'effectif d'une classe dépasse trente-cinq élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 p. 100.

c) Les heures accidentelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du professeur remplaçant et en comptant l'année scolaire pour trente-six semaines.

d) Tout travail complémentaire de service d'enseignement effectué sur proposition écrite du chef d'établissement pour assurer le suivi et l'encadrement des élèves d'une classe ou section (de type professeur principal) doit être rémunéré par accord de gré à gré en nombre d'heures d'enseignement et en tenant compte de l'effectif.

# Vacances

## Article 10

En vigueur non étendu

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

a) Le professeur, dont le temps de service court du début de l'année scolaire jusqu'au départ aux grandes vacances, reçoit le traitement complet pendant toute la durée des grandes vacances scolaires ;

b) Dans le cas où le professeur, pour quelque cause que ce soit, hormis les cas prévus à l'article 11, n'enseigne pas toute l'année scolaire, son traitement reste mensuel. Il est dû à partir du jour de la prise de fonction au jour inclus de la cessation de fonction. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire et, à titre d'indemnité de vacances, il reçoit les 5/19 du total des sommes reçues à titre de traitement.

# Maladie ou maternité

## Article 11

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

# Absences

## Article 12

En vigueur non étendu

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

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

Elles sont prises au moment des événements en cause.

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

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

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

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

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

# Exécution du contrat

## Article 13

En vigueur non étendu

### 13.1. Durée du contrat.

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

### 13.2. Période d'essai.

Contrat à durée indéterminée

Le professeur peut quitter l'établissement :

- sans préavis pendant le premier mois ;
- sur préavis d'au moins huit jours pendant les deux mois suivants.

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

Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention s'en réfèrent au code du travail.

### 13.3. Rupture du contrat.

Contrat à durée indéterminée

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

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

En cas de licenciement pour motif économique :

a) On observera toujours la procédure de l'entretien préalable ;

b) Si le licenciement pour motif économique est lié à une insuffisance d'effectifs constatée en début d'année scolaire, l'entretien préalable doit avoir lieu au plus tard quinze jours après la rentrée scolaire et la rupture du contrat doit être notifiée avant le 1er décembre.

Le préavis a la durée suivante :

- trois mois pour les personnels cadres et, s'ils ont plus de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement, pour les personnels non cadres ;

- deux mois pour les personnels non cadres s'ils ont plus de deux ans d'ancienneté dans l'établissement ;

- un mois pour les personnels non cadres ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'établissement.

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

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

Contrat à durée déterminée

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

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

13.4. Indemnité de licenciement.

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

- jusqu'à cinq ans de présence dans l'établissement :

- indemnité légale ;

- à partir de cinq ans de présence dans l'établissement ;

- un cinquième de mois par année de présence dans l'établissement ;

- à partir de dix ans de présence dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de dix ans.



# Procédure de licenciement pour faute

## Article 14

En vigueur non étendu

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

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

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

- le professeur se voit confirmer son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;

- avis en est donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais ;

- le professeur dispose d'un délai de deux jours francs pour saisir la commission paritaire régionale et en aviser son employeur. Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération.

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

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

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

- insultes publiques, brutalités ou manifestations d'hostilité à l'égard de la direction ;

- actes contraires aux bonnes moeurs ;

- coups et injures entre collègues, ivrognerie.

# Comportement

## Article 15

En vigueur non étendu

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

Les observations d'ordre professionnel ou moral sont faites par le chef d'établissement par simple écrit ou au cours d'entretiens particuliers. Dans le cas où la direction de l'établissement porte atteinte à la dignité du professeur, celui-ci peut cesser son enseignement et doit alors faire appel à la commission paritaire de conciliation dans les quarante-huit heures.

# **Matériel**

## **Article 16**

En vigueur non étendu

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

# **Exonération des frais de scolarité**

## **Article 17**

En vigueur non étendu

Les enfants des professeurs ayant exercé cinq années, au moins à mi-temps, dans les établissements adhérant aux organismes signataires de la présente convention bénéficient de la scolarité gratuite à l'exclusion des frais annexes à caractère personnel dans les établissements relevant de la présente convention. Les professeurs doivent tenir compte de la répartition géographique de ces établissements et de leurs possibilités économiques.

# **Caractère propre à l'établissement**

## **Article 18**

En vigueur non étendu

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

# Retraite et prévoyance

## Article 19

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 9 février 1996 BO conventions collectives 96-18.

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

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

# **Commission de conciliation**

## **Article 20**

En vigueur non étendu

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

Celui-ci doit la réunir dans un délai d'un mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le litige peut être porté devant la commission paritaire nationale.

# Commissions paritaires

## Article 21

En vigueur non étendu

Il est constitué :

- d'une part, une commission paritaire nationale ;
- d'autre part, une commission paritaire par région.

Ces commissions sont constituées comme suit :

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

Chaque délégué titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

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



# **Commission paritaire nationale**

## **Article 22**

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

1. Adapter la convention collective aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
2. Etablir les barèmes minimaux de traitement ;
3. Se constituer en commission de conciliation ;
4. Interpréter la présente convention.

Elle se présente au moins une fois par an.

# **Commissions paritaires régionales**

## **Article 23**

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires régionales se constituent en commission de conciliation.

# Dénonciation-Révision

## Article 24

En vigueur non étendu

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

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

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Révision - Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 22, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.