**Questions /Réponses CCN 2691 Enseignement Privé Indépendant**

**Rémunération**

1° **Pour le personnel enseignant les salaires indiqués dans la grille de minima de branche sont mensuels ou annuels, comment les convertir en « taux heure de cours »** ?

Réponse : Pour convertir le salaire annuel en taux heure de cours, il faut le diviser par le nombre heures de cours correspondant au niveau d’enseignement. Exemple pour le niveau 6, il faut diviser le salaire annuel par 864h.

Cependant, dans le contrat de travail, l’employeur doit préciser tous les éléments de rémunération, c’est-à-dire la rémunération de base, l’indemnité congés payés, l’indemnité jour mobiles et, éventuellement, le part variable (prime, objectifs).

2° **Je travaille à temps partiel, en cours d’année, mon employeur m’a proposé des heures de cours complémentaires, ces heures seront-elles majorées ? L’employeur doit-il me proposer un avenant à mon contrat de travail ? Dois-je les accepter ?**

Réponse : Si vous êtes à temps partiel, l’employeur peut vous proposer des heures de cours en plus de votre volume horaire de base. Dans la mesure où vous êtes informé au moins 3j à l’avance, vous êtes censé les accepter sauf pour une raison familiale ou un travail chez un autre employeur.

Les heures complémentaires dans la limité un 1/10ème de votre volume horaire de base sont majorées à 10%, et à 25% pour les heures effectuées entre 1/10ème et 1/3 du volume horaire de base.

Un avenant n’est pas obligatoire, néanmoins si vous employeur vous en propose un avenant de complément d’heure, la rémunération de cet avenant est majorée à 10% ou à 25% selon le cas.

**Contrats de Travail et Avenants**

1° **Si un élément essentiel de mon contrat de travail (rémunération, heure de travail, matières enseignées) n’est pas modifié, l’employeur est-il obligé de me fournir un avenant chaque année ou seulement un planning** ?

**Réponse** : *S’il n’y pas de modification sur une clause dite « essentielle », l’employeur doit simplement vous fournir un planning au moins 15 jours avant la rentrée*.

2° **J’enseigne l’anglais en BTS et Bachelor à temps partiel. Mon CDI indique seulement « enseignante en anglais » avec un tarif unique pour les deux niveaux. Chaque année, l’employeur modifie mon planning (changement de BTS ou changement d’année) sous prétexte qu’il s’agit toujours des cours en anglais. Cette modification de niveau/classe est-il considéré comme un élément essentiel de mon contrat de travail** ?

Réponse :  *Le temps de travail est un élément essentiel du contrat de travail : l'employeur ne peut les modifier qu'avec l'accord express et non tacite du salarié.  
  
Or changer la répartition des heures entre différents niveaux change à la fois le temps de travail effectif (différents coefficients d'induites) et la rémunération.   
Les salariés n'ont pas d'obligation d'accepter ces modifications du contrat de travail et le seul refus ne peut pas entraîner de licenciement (en principe).  
Par ailleurs il existe des principes généraux limitant le droit de direction des employeurs: le principe de loyauté, le non abus de pouvoir ou le  non détournement de pouvoir:   
En revanche , un enseignant en EPI n’est pas "titulaire " de son cours: cela fait partie du pouvoir de direction il me semble que d'attribuer les différentes sortes de cours aux enseignants mais seulement si on reste dans leur domaine de compétences.*

**Forfait Jour**

1° **Mon employeur souhaite mettre en place le forfait jour pour le personnel enseignant à forfait jour, quelles conditions sont prévues dans la CCN pour ce type de contrat ?**

*Réponse : La CCN ne permet pas la mise en place pour le personnel enseignant, une entreprise doit faire un accord collectif spécifique. Si vous êtes amenées à négocier à ce sujet, le SNPEFP-CGT vous recommande de négocier des coefficients pour les heures de cours (exemple : 1h d’enseignement BTS = 0,30 d’un jour) et aussi de prendre en compte que le personnel enseignant bénéficie de 6 semaines de congés au lieu de 5 pour le personnel administratif et encadrement pédagogique.*

**2° Je suis en contrat forfait jour et j’ai travaillé 6h pour une journée portes ouvertes (13h-19h). Dois-je décompte une journée ou une demi-journée de travail ? Ai-je droit à des heures supplémentaires ou une journée de repos ?**

*Réponse :* *Une journée de travail peut aller jusqu'à 12 de travail pour un cadre au forfait jour mais cela veut dire aussi, puisque le cadre organise librement son travail que les journées peuvent être beaucoup plus courtes.*

*Donc effectivement 6h de travail à partir de 13h peuvent compter pour une demi-journée de forfait.*

*La convention est silencieuse sur la définition exacte de la journée ou demi-journée mais un accord collectif d'entreprise peut le définir: il conviendrait donc de négocier en la matière au sein de l'école.*

**Jours Fériés et Jours Mobiles**

**1° Pour le personnel enseignant à temps partiel, comment interpréter la clause dans Article 4.1.3. de la CCN «** *Un jour férié, chômé dans l'établissement, intervenant un jour normalement travailler ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération ni donner lieu à récupération. Cette clause s'applique dans la mesure où le salarié était présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par écrit***»**

**Cela veut-il dire qu’un salarié qui travaille seulement deux jours par semaine ne serait jamais rémunéré pour un jour férié ? Ou pourrait-on considérer que son planning est une autorisation absence accordée par l’employeur ?**

**Réponse :** *Non ce texte ne devrait pas utiliser comme prétexte d’exclure le personnel à temps partiel d’un maintien de rémunération pour un jour férié***.** *Si un salarié ne travaille que deux jours par semaine, exemple le lundi et le mardi, et un jour férié tombe un mardi, oui le salaire devrait être maintenu.*

*Néanmoins, il faut aussi regarder de près le contrat du personnel enseignant à temps partiel, comment l’employeur calcule-t-il le temps partiel, au prorata du 1820h ou 1534h ? L’employeur a une obligation de ventiler tous les éléments de rémunération y compris l’indemnité congés payés, jours mobiles et jours fériés.*

**Prévoyance et Mutuelle**

**1° Je suis salarié depuis 2011 en EPI et j’ai constaté que le taux de cotisation de prévoyance sur mes bulletins de salaire a été modifié à plusieurs reprises ainsi que l’organisme de prévoyance n’est plus le même, est-ce normal ?**

*Réponse***:** *S'agissant de la prévoyance, en fait il y a bien deux organismes : l'Ocirp qui existe toujours et qui traite des rentes éducation et maintenant Malakof Humanis qui prélève les cotisations.  
  
Effectivement celles-ci ont varié durant toutes ces années, notamment car la commission paritaire pilote le régime de prévoyance et négocie les taux d'appel auprès des entreprises avec l'assureur, mais sans que les garanties aient été diminuées.*