AVIS D'INTERPRETATION N°73
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT
IDCC 2691

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
Saisine du 31 mars 2017 - Avis du 8 novembre 2017

****

Du Syndicat SNPEFP-CGT
Du délégué du personnel
D'un collectif de salariés

Articles faisant l'objet de la demande :

Articles 4.4.1, 4.4.2 et 6.5.1
Articles 4.4.6 et 5.1.2

Questions :

MM W, X, Y et Z, ci-après les requérants travaillent pour « un établissement » depuis plusieurs années et ont été embauchés en qualité d'enseignants ou professeurs de salle ou de cuisine.
Cet établissement propose des formations en BTS hôtellerie/restauration ou diététique.
A cet égard, les requérants accomplissent les taches décrites, dans leurs contrats et dispensent aussi bien des cours théoriques de cuisine, impliquant notamment la préparation de cours, des évaluations écrites des étudiants (et donc des corrections différées), que des cours pratiques, le tout directement en face à face avec les étudiants et pas sous la direction d'un enseignant.
Or leur employeur a changé leur qualification et considère qu'ils appartiennent à la catégorie des moniteurs techniques (cf. bulletins de paye et notes de service)
Or selon la convention collective, un moniteur technique a des fonctions bien spécifiques – article 6.5.1
Ces fonctions ne correspondent absolument pas aux emplois occupés par les requérants ainsi que décrits plus haut et documentés mais correspondent bien aux taches décrites à l'article 4.4.1 de la convention.

1) Il est donc demandé à la commission paritaire de confirmer qu'au vu des dossiers remis et des articles de la CCN EPI, que M W, X, Y et Z relèvent de la catégorie « enseignant du technique supérieur » et non pas « moniteurs techniques » et qu'en conséquence le temps de travail de 1 534 heures pour un temps plein se répartit en 864 heures de cours et 670 heures induites si aucune heure annexe ou connexe n'est effectuée.

2) L'organisation du temps de travail des requérants est aujourd'hui organisée sur 42 semaines de cours
   Il est demandé à la commission d'indiquer si et dans quelles conditions le nombre de semaines de travail des enseignants peut être réparti sur une durée de plus de 40 semaines de cours (prévues à l'article 4.4.6 a) et comporter plus de 27 heures de cours en moyenne par semaine.

Dans quelles conditions un accord de modulation peut être mis en place et s'il peut prévoir un nombre de semaines de cours supérieur à 40 ? Si oui, jusqu'à combien de semaines de cours et pour quelle durée de cours moyenne maximum ?

3) S'agissant des heures induites, il est demandé à la commission de confirmer que celles-ci ne peuvent, par construction (article 4.4.1) être fixées arbitrairement par l'employeur par planning sur des plages horaires de cours théoriques et/ou pratiques avec les étudiants ?

4) M W est chargé de gérer le restaurant d'application, à ce titre il élabore les menus, procède aux commandes auprès des fournisseurs, gère les stocks, réceptionne les commandes et contrôles les factures de fournisseurs. Ces activités ne sont pas mentionnées dans son contrat. Il est demandé à la commission d'indiquer si ces taches peuvent être considérées comme des activités induites au sens de l'article 4.4.1 ou doivent être qualifiées d'activités annexes ou connexes ?

Réponse :

En préalable, il est rappelé en application de l'article 2.3.3 que la Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation a pour mission, dans le cadre d'une saisine en interprétation – de donner un avis d'interprétation de la CCN de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007 et de ses avenants et autres accords paritaires. Sa mission n'est pas d'instruire ni de trancher un litige en étudiant notamment les seules pièces transmises par l'une des parties de manière unilatérale.

La saisine ayant été introduite en interprétation de la Convention collective, il n'a pas été organisé de conciliation entre les parties. Les réponses sur les différents points relèvent d'une interprétation générale et non d'une résolution individuelle.

<u>Sur le point 1</u>

A-
La commission rappelle que les articles 4.4.1 et 4.4.11 distinguent les activités demandées aux enseignants et aux moniteurs techniques.

Dans la Convention collective deux textes se rapportent à la question posée :
L'article 6.2.1d) « il est précisé qu'en cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour le classement du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes. »
L'article 7.7 sur la rémunération du salarié exerçant dans plusieurs catégories de personnel précise que : « La rémunération du personnel assurant successivement ou cumulativement des fonctions dans plusieurs catégories est déterminée chaque année au prorata des heures effectuées dans chacune des catégories. »

Il en résulte que c'est l'activité principale qui doit être déterminée et retenue pour positionner un salarié dans sa filière, ici enseignant, son

positionnement (ici son niveau). Pour un enseignant, il convient de déterminer où ce salarié dispense son activité principale en calculant son prorata d'heures d'activités rapporté à 1 534h pour un temps plein.

Mais il résulte de la dernière partie de l'article 6.1.2d) et de l'article 7.7 que le salarié intervenant dans plusieurs filières de métiers ou à plusieurs niveaux de qualification est rémunéré proportionnellement à la durée de travail effectuée dans chaque filière ou chaque niveau concerné indépendamment des autres.

Ainsi les activités des enseignants, quelle que soit la classification retenue, seront décomptées et rémunérées selon leur nature :
- enseignements avec un coefficient correspondant à chaque niveau,
- actes de monitorat,
- activités annexes et connexes.

La commission ne peut interpréter chaque cas individuellement.

B – Emploi et classification d'un salarié :

Un employeur peut-il modifier unilatéralement le poste d'enseignant du supérieur technique en « moniteur technique » ?

L'article 6.2.1d) : « il est précisé qu'en cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour le classement du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes. »
Il est aussi à préciser que le moniteur appartient aussi à la filière des « enseignants » avec la même durée de travail de 1534h par an.

Cette modification, si elle ne modifie pas la rémunération du salarié, ni la durée de travail (nombre total d'heures de travail) peut modifier :
- les attributions du salarié (un moniteur technique n'a pas les mêmes attributions qu'un enseignant du technique supérieur) ;
- les horaires de travail au titre des heures induites, puisque l'enseignant du technique supérieur détermine librement tout ou partie des horaires durant lesquels il effectuera ses heures induites, ce qui n'est pas le cas du moniteur technique ;
- le lieu de travail, éventuellement, car certaines heures induites de l'enseignant du technique supérieur peuvent être effectuées en dehors de l'établissement (et possiblement hors de son secteur géographique), ce qui n'est pas le cas du moniteur technique.

Il convient, donc tout d'abord et systématiquement, de vérifier pour chacun des éléments précités, si la modification du poste d'enseignant du technique supérieur en « moniteur technique » entraine, dans la réalité matérielle de son activité quotidienne, la modification de l'un des éléments cités.

Si c'est le cas, l'employeur ne pourra pas procéder à une telle modification du contrat de travail sans l'accord préalable de son salarié, quelle que soit sa manière d'effectuer cette modification, serait-ce par note de service. Il est nécessaire comme pour toute modification du contrat de travail, que la modification de classification d'enseignant à « moniteur technique » fasse

l'objet de la régularisation et la signature par l'employeur et le salarié, d'un avenant contractuel précisant les missions en cohérence avec la nouvelle classification.

Si la modification de la classification concerne un salarié protégé, il est également nécessaire de recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant toute modification.

Si l'activité principale est identique, la classification reste identique.

Sur le point 2 – la modulation

A – Nombre de semaines :

En application de l'article 4.4.2 c.2) Les entreprises ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume maximum hebdomadaire d'heures d'activité de cours et notamment pour les enseignements suivants :

Nature des enseignements	**Volume maximum hebdomadaire**	**Nombre de semaines maximum (articles : 4.4.6, 4.4.9 et 4.4.11)**
Enseignements technique secondaire et technique supérieur	30 heures	40 semaines
Enseignants en formations diplômantes par alternance	28 heures	42 semaines
Moniteurs techniques	30 heures	42 semaines

« Les dispositions relatives à la modulation peuvent être appliquées sous réserve de compenser les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen défini pour chaque catégorie d'enseignement.
c.3) Le décompte des heures de cours est obligatoire, les activités induites étant définies forfaitairement. Le décompte des heures de cours est assuré conformément aux dispositions de l'article 4.1.1. La modulation du temps de travail, qui inclut des heures de cours et des activités induites, peut conduire à des semaines sans activité de cours »

Ainsi le nombre de semaines varie selon la nature des enseignements. Dans le cadre de chaque typologie le nombre de semaines maximum est fixée par la Convention collective et ces semaines peuvent être réparties individuellement et sur une période annuelle supérieure à 40 semaines.

Pour l'enseignant avec des activités d'enseignements sur deux ou plusieurs natures d'enseignements, c'est sa classification qui détermine le nombre de semaines maximum applicable.

B - Mise en place d'un accord d'aménagement du temps de travail (modulation)

Il est à noter que, désormais, si l'entreprise alterne périodes de haute et de basse activité, en application des articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, prévoyant notamment la période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans.

Sur le point 3 : les heures induites

Pour les enseignants notamment de l'enseignement technique supérieur, l'article 4.4.1 précise : « L'activité normalement attendue d'un enseignant comprend les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci ».

Dans la liste des activités induites liée au coefficient appliqué sur les heures d'activités de cours, certaines sont de par leur nature planifiable dont : les réunions, les conseils, les jurys, les réceptions, les remises de prix. Les autres activités sont encadrées par l'organisation des heures de cours et les dates de remise des notes notamment.

Ainsi ses activités peuvent :
- Soit, si c'est le cas relever des heures induites des enseignants du supérieur technique (à condition de correspondre à la liste figurant en article 4.4.1 de la Convention collective). Ces heures peuvent être programmables et programmées à l'avance (réunions de pré-rentrée, réunions pédagogiques, etc.) ou être réalisées en dehors des heures programmées, mais dans le cadre horaire du contrat de travail
- Soit être considérées comme l'exercice d'une activité relevant du « monitorat technique » et gérées comme telles et donc entrer dans les heures d'activités à disposition de l'employeur, dans le cadre de ce qui est prévu à l'article 4.4.11. Dans ce cas, il est conventionnellement prévu que ces heures sont fixées « à disposition de l'employeur ».

Ainsi les enseignants réalisent des activités dont les horaires sont programmés ou programmables selon leur nature pour :
- l'enseignement,
- certaines activités induites telles que : évaluations orales sur place, réunions, jurys, conseils, réceptions, remises des diplômes, surveillance des récréations,
- certaines activités relatives aux formations en alternance,
- certaines activités annexes, connexes, périscolaires ou de suivi de stages,
- les activités à disposition de l'employeur pour les moniteurs.

Il conviendra pour un enseignant réalisant des activités d'enseignant - enseignement technique supérieur - et des activités d'enseignant - moniteur

technique – de répartir ce qui relève des activités induites du 4.4.1 et des activités contractuelles du 4.4.11.

Sur le point 4 : activités induites

Pour les enseignants, l'article 4.4.1 fixe la liste des activités induites liées au coefficient applicable aux heures de cours.

De même il est précisé que : « Les activités induites excluent les autres tâches, à savoir :

- les activités annexes et les activités périscolaires ;
- les suivis de stages, sauf dans le cadre des formations en alternance ;
- les activités connexes.

Par activités connexes, on entend toutes les tâches susceptibles d'être confiées aux enseignants et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours, ni aux activités induites et ni aux activités annexes ou périscolaires. »

Les activités énoncées dans la saisine n'entrent pas dans la liste des possibles activités induites d'un enseignant déterminées par l'article 4.4.1. de la Convention collective. Elles peuvent faire partie des activités contractuelles demandées à un moniteur technique (article 4.4.11) et des activités annexes, connexes (article 4.4.1 de la CCN EPI) demandées à un enseignant.

Enfin si un enseignant du technique supérieur devait exclusivement effectuer les activités décrites au point 4 des questions de la saisine, sa classification devrait être modifiée – en personnel administratif ou personnel d'encadrement pédagogique.

Fait à Paris, le 8 novembre 2017.

Monsieur Nicolas DACHER	Monsieur Michel KUBLER
Président Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Salariés)	Vice-président Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Employeurs)