

NOTE JURIDIQUE

Objet : réduction du volume horaire contractuel d'un enseignant relevant de la CCN de l'enseignement privé indépendant, IDCC 2691

Cas pratique

Un enseignant relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, dite CCN EPI, IDCC 2691, se voit annoncer une diminution de son volume horaire.

Le volume concerné figurait dans sa charge de travail. Il convient de déterminer si l'employeur peut imposer cette diminution, quelles procédures doivent être respectées et quelles conséquences en résultent sur le salaire et le contrat de travail.

Synthèse de l'analyse

Lorsque le volume horaire supprimé correspond au **volume contractuel de base**, sa diminution constitue une **modification du contrat de travail**. Elle ne peut donc être imposée unilatéralement par l'employeur.

L'**article 3.5.1 de la convention collective**, tel qu'interprété par l'**avis n° 32 du 13 février 2013**, organise spécifiquement la réduction du volume horaire des enseignants. La CPPNIC rappelle que ce dispositif a précisément été instauré pour encadrer les modifications tardives du nombre d'heures de cours décidées à l'initiative de l'employeur. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

La réduction du volume de base suppose :

1. une proposition écrite adressée à l'enseignant ;
2. le respect du délai conventionnel applicable avant la prise de service ;
3. l'acceptation de la réduction par l'enseignant ;
4. en cas d'acceptation, le maintien de la rémunération antérieure pendant trois mois à compter de la reprise de service.

Le refus de la diminution n'est pas fautif. L'employeur doit alors soit maintenir le volume contractuel, soit tirer les conséquences du refus dans le cadre d'une procédure reposant sur un motif juridiquement valable, éventuellement économique.

I. Cadre conventionnel applicable

A. L'article 3.5 de la CCN EPI

L'article 3.5 figure dans le titre III de la convention collective consacré au contrat de travail. Il appartient toujours au texte de base en vigueur de la CCN EPI. [\[legifrance.gouv.fr\]](http://legifrance.gouv.fr), [\[bing.com\]](http://bing.com)

La disposition spécialement concernée est l'article 3.5.1, qui encadre la révision du volume horaire des enseignants. Son objet est de protéger l'enseignant lorsque l'établissement envisage de réduire le nombre d'heures constituant son service contractuel.

L'interprétation de cet article doit être rapprochée de l'avis rendu par la commission paritaire de branche le 13 février 2013.

B. L'article 4.4 relatif au temps de travail des enseignants

L'article 4.4.1 de la CCN précise que le travail d'un enseignant ne se limite pas au face-à-face pédagogique. Il comprend :

- les heures d'activité de cours ;
- les activités induites, telles que la préparation, les corrections, certaines réunions pédagogiques, les conseils de classe ou le suivi des élèves ;
- le cas échéant, les activités connexes ou annexes faisant l'objet de règles particulières. [\[legifrance.gouv.fr\]](http://legifrance.gouv.fr)

Les activités induites découlent **forfaitairement et proportionnellement des heures d'activité de cours**. Ainsi, une baisse des heures de cours peut entraîner une diminution mécanique de la charge globale de travail, puisque le volume des activités induites est calculé à partir du volume des cours. [\[legifrance.gouv.fr\]](http://legifrance.gouv.fr)

La diminution du volume de cours ne porte donc pas seulement sur l'emploi du temps. Elle affecte potentiellement :

- la durée annuelle du travail ;
- la quotité de travail ;
- la quantité d'activités induites ;
- la rémunération contractuelle.

C. Le volume annuel doit être identifié contractuellement

La CCN prévoit, pour différentes catégories d'enseignement, que le contrat de travail indique le nombre annuel d'heures d'activité de cours et la durée hebdomadaire moyenne pour laquelle il est conclu. L'article 4.4 organise également le décompte annuel et la modulation du travail enseignant. [\[legifrance.gouv.fr\]](http://legifrance.gouv.fr)

Ces dispositions renforcent le caractère contractuel du volume annuel lorsque celui-ci figure :

- dans le contrat initial ;
- dans un avenant non temporaire ;
- dans une annexe au contrat ;
- dans une fiche ou charge de travail signée ;
- dans un document ayant servi durablement au calcul de la rémunération.

II. Apport essentiel de l'avis d'interprétation n° 32 du 13 février 2013

A. Objet de l'avis

L'avis n° 32 résulte d'une saisine relative à l'application de l'article 3.5.1, et plus particulièrement :

- à la notion de révision du volume horaire ;
 - aux avenants annuels ;
 - au maintien du salaire pendant trois mois après la rentrée ;
 - à la portée générale de la protection conventionnelle applicable aux enseignants.
- [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

Il constitue donc l'avis de branche le plus directement pertinent pour la situation examinée.

B. Intention des négociateurs de la convention

La commission explique que les négociateurs avaient souhaité encadrer les modifications tardives du volume d'heures de cours décidées à l'initiative du seul employeur.

Deux mesures ont été prévues :

1. la notification écrite à l'enseignant, par courrier recommandé, au moins trente jours avant sa prise de service ;
2. en cas de réduction acceptée par le salarié, le maintien du salaire pendant trois mois à compter de la reprise de service. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

Selon la commission, le maintien temporaire de la rémunération répond à plusieurs objectifs

- assurer la continuité du contrat de travail ;
- laisser à l'enseignant le temps de rechercher un complément horaire dans un autre établissement ;
- permettre la réattribution éventuelle d'heures devenues disponibles dans l'établissement, notamment à la suite du départ d'un autre enseignant. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

C. Réduction du volume du contrat de base

La conclusion centrale de l'avis est la suivante :

« La remise en cause du volume horaire du contrat de base par une réduction des heures proposées tardivement doit entraîner le maintien du salaire sur trois mois. »

La commission ajoute que les mêmes règles doivent être respectées lorsque la réduction du volume prévu au contrat de base est présentée sous la forme d'un avenant. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

L'employeur ne peut donc pas écarter la protection conventionnelle au seul motif qu'il soumet chaque année une nouvelle fiche de service ou un nouvel avenant. Il faut rechercher quel est le **volume contractuel de base**.

III. Distinction entre volume contractuel de base et complément temporaire

A. Réduction du volume contractuel de base

La protection conventionnelle s'applique lorsque la baisse affecte le volume garanti par le contrat de travail.

Tel est notamment le cas lorsque :

- le contrat prévoit expressément un nombre annuel d'heures ;
- la charge de travail est annexée au contrat ;
- le document est signé par les parties ;
- le volume est qualifié de durée contractuelle ;
- la rémunération mensuelle a été calculée et lissée sur ce volume ;
- aucun caractère temporaire ou exceptionnel n'est mentionné.

Dans ce cas, un avenant réduisant le volume horaire ne constitue pas une simple actualisation administrative. Il modifie la durée contractuelle du travail et, la plupart du temps, la rémunération.

B. Non-reconduction d'un complément temporaire

L'avis n° 32 distingue la réduction du contrat de base de la non-reconduction d'une augmentation temporaire.

Lorsque le contrat de base prévoit, par exemple, 400 heures annuelles et qu'un avenant limité à une année porte exceptionnellement le volume à 480 heures, le retour à 400 heures l'année suivante n'est pas nécessairement une réduction du contrat de base.

Il faut toutefois que le caractère temporaire soit juridiquement établi :

- l'avenant doit comporter une durée déterminée ;
- il doit préciser qu'il ne modifie pas définitivement le volume de base ;
- son terme doit être identifiable ;
- il doit avoir été valablement accepté par l'enseignant.

L'avis n° 32 précise que la moindre augmentation accordée l'année suivante par rapport à un avenant précédent n'ouvre pas automatiquement droit au maintien de salaire, à condition que la rédaction et l'acceptation des avenants respectent les formes légales. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

C. Application au cas examiné

Deux hypothèses doivent être distinguées :

1. La charge de travail a une valeur contractuelle

C'est vraisemblablement le cas si elle est signée, annexée au contrat, présentée comme fixant le service annuel ou si elle détermine directement le salaire.

La baisse affecte alors le volume contractuel de base. Elle exige l'accord de l'enseignant et déclenche les garanties de l'article 3.5.1 interprétées par l'avis n° 32.

2. La charge de travail est un simple document annuel d'organisation

L'employeur pourrait soutenir qu'elle ne constitue qu'une répartition pédagogique annuelle. Mais cet argument peut être écarté si :

- les mêmes heures ont été reconduites plusieurs années ;
- aucun document ne fixe un volume contractuel inférieur ;
- le salaire de base est calculé sur ce volume ;
- la charge a été signée par les parties ;
- elle ne comporte aucune réserve relative à une variation annuelle ;
- la baisse entraîne une diminution de la rémunération mensuelle.

La qualification ne dépend pas seulement du titre du document. Elle dépend de son contenu, de la volonté des parties et des conditions dans lesquelles il a été appliqué.

IV. La baisse du volume horaire constitue une modification du contrat

A. Modification de la durée du travail

La durée contractuelle du travail ne relève pas du simple pouvoir de direction de l'employeur. Celui-ci peut organiser l'emploi du temps, répartir les cours ou modifier les classes confiées, sous réserve des limites légales et conventionnelles. Il ne peut cependant réduire durablement la durée contractuelle sans l'accord du salarié.

Une modulation permet de faire varier les horaires d'une semaine à l'autre. Elle ne permet pas de réduire le volume annuel garanti.

L'article 4.4 prévoit d'ailleurs que la modulation est organisée annuellement et que les heures excédant l'horaire moyen doivent être compensées. Pour les enseignants à temps partiel, l'amplitude hebdomadaire ou mensuelle est encadrée par rapport au temps contractuel de référence. [\[legifrance.gouv.fr\]](https://legifrance.gouv.fr)

B. Modification de la rémunération

Si la diminution des heures entraîne une baisse de salaire, la modification présente un double caractère contractuel :

- modification de la durée du travail ;
- modification de la rémunération.

L'accord du salarié est alors indispensable. En dehors de la procédure particulière prévue pour une modification proposée pour motif économique, l'acceptation ne peut normalement pas se déduire du silence du salarié ou de la seule poursuite du travail.

C. Le refus du salarié n'est pas fautif

La Cour de cassation considère que le refus d'une modification du contrat de travail ne constitue pas, en lui-même, une faute. Elle l'a notamment rappelé dans une décision du 23 janvier 2001 concernant une modification imposée de l'organisation contractuelle du travail : le refus ne pouvait justifier un licenciement disciplinaire. [\[doctrine.fr\]](https://www.doctrine.fr)

Par conséquent, si l'enseignant refuse la baisse :

- l'employeur ne peut pas le sanctionner pour insubordination ;
- il ne peut pas considérer le contrat comme automatiquement modifié ;
- il doit maintenir les conditions antérieures ou engager une procédure reposant sur une cause autonome et juridiquement vérifiable.

V. Procédure applicable

A. Réduction proposée sans motif économique invoqué

L'employeur doit :

1. notifier la proposition de réduction par écrit ;
2. préciser l'ancien et le nouveau volume horaire ;
3. indiquer l'incidence sur les activités induites et la rémunération ;
4. respecter le délai conventionnel avant la prise de service ;
5. recueillir l'accord clair et non équivoque de l'enseignant ;
6. appliquer le maintien du salaire pendant trois mois si la réduction du volume de base est acceptée.

La notification tardive ne permet pas à l'employeur d'imposer la réduction. Elle déclenche au contraire la protection que l'article 3.5.1 a précisément pour objet d'assurer, selon l'avis n° 32. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](https://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

B. Réduction proposée pour motif économique

Si l'employeur invoque une baisse des effectifs, une suppression de classe, une diminution des inscriptions ou une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, il peut prétendre que la proposition repose sur un motif économique.

Dans ce cas, l'article L. 1222-6 du Code du travail impose une proposition adressée par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre doit informer le salarié qu'il dispose d'un

mois pour refuser, délai ramené à quinze jours en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. À défaut de réponse dans le délai applicable, la modification est réputée acceptée. [\[legifrance.gouv.fr\]](http://legifrance.gouv.fr), [\[travail-in...ustrie.com\]](http://travail-in...ustrie.com)

Il faut alors articuler deux dispositifs :

- la procédure légale de l'article L. 1222-6 lorsque l'employeur invoque un motif économique ;
- les garanties conventionnelles de l'article 3.5.1, notamment le maintien de salaire pendant trois mois en cas de réduction acceptée du volume contractuel de base.

Le respect de la convention collective ne dispense pas l'employeur du respect de la procédure légale.

C. Conséquence du refus

En cas de refus, l'employeur peut :

- maintenir le contrat aux conditions antérieures ;
- rechercher des heures compatibles avec la qualification de l'enseignant ;
- renoncer à la modification ;
- envisager un licenciement économique si les conditions de l'article L. 1233-3 du Code du travail sont effectivement réunies.

Le licenciement ne peut être fondé sur le refus lui-même. Il doit être fondé sur le motif économique ayant conduit à la proposition de modification.

VI. Priorité sur les heures disponibles

La baisse du volume de l'enseignant doit également être comparée à la politique de recrutement et de répartition des heures dans l'établissement.

L'avis CPPNIC n° 42 du 15 janvier 2014 indique que, lorsque le volume global d'heures de cours proposé dans une spécialité atteint ou dépasse un temps plein, les nouvelles heures ou les heures libérées doivent être proposées prioritairement aux salariés à temps partiel déjà en poste avant d'envisager de nouveaux recrutements. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

L'avis n° 75 du 11 avril 2018 rappelle également la priorité d'accès des salariés concernés à un emploi à temps plein ou à un emploi à temps partiel comportant un volume supérieur. Si plusieurs salariés remplissent les conditions requises, la règle conventionnelle d'ancienneté doit être prise en compte. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

Il convient donc de vérifier si, parallèlement à la réduction annoncée :

- de nouveaux enseignants ont été embauchés ;
- des vacataires ou prestataires ont reçu des cours relevant de la même spécialité ;
- des heures ont été confiées à des salariés moins anciens ;

- des heures ont été créées ou libérées ;
- des heures complémentaires ont été attribuées à d'autres enseignants.

Une telle situation pourrait établir que la baisse n'était pas objectivement nécessaire ou que la priorité conventionnelle n'a pas été respectée.

VII. Portée juridique de l'avis n° 32

L'avis de la CPPNIC n'est pas une décision de justice et ne produit pas, à lui seul, les mêmes effets qu'un jugement. Il constitue néanmoins un élément interprétatif particulièrement important.

Il émane de l'instance paritaire chargée d'interpréter la convention collective et expose l'intention commune des représentants des employeurs et des salariés.

L'avis peut donc être utilisé :

- dans une réclamation adressée à l'employeur ;
- dans une intervention syndicale ;
- devant l'inspection du travail ;
- dans une saisine de la CPPNIC ;
- devant le conseil de prud'hommes, comme élément d'interprétation de l'article 3.5.1.

Conclusion

Dès lors que le volume horaire figurant dans la charge de travail correspond au **volume contractuel de base** de l'enseignant, sa réduction ne constitue pas une simple modification de l'emploi du temps. Elle affecte la durée du travail, les activités induites et, le cas échéant, la rémunération.

L'**avis CPPNIC n° 32 du 13 février 2013** confirme expressément que la réduction du volume horaire du contrat de base doit respecter les garanties de l'article 3.5.1, même lorsque l'employeur présente la réduction sous la forme d'un avenant annuel. En cas d'acceptation, l'ancienne rémunération doit être maintenue pendant trois mois à compter de la reprise de service. [\[efp-cgt.sy...icacgt.fr\]](http://efp-cgt.sy...icacgt.fr)

En conséquence :

- la baisse ne peut pas être imposée unilatéralement ;
- l'enseignant peut refuser l'avenant ;
- ce refus ne constitue pas une faute ;
- l'employeur doit maintenir le contrat ou engager une procédure reposant sur un motif légal distinct ;
- une éventuelle priorité sur des heures disponibles doit être vérifiée ;
- si la baisse a déjà été appliquée sans accord, l'enseignant peut réclamer le rétablissement du volume contractuel et un rappel de salaire correspondant.