Docusign Envelope ID: 173AE7B5-DCA8-842A-82C3-DBB055A48966

AVIS D'INTERPRETATION N° 110
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT
IDCC 2691

Commission paritaire permanente
de négociation, d'interprétation et de conciliation – CPPNIC -

Saisine du 18 juillet 2025
Avis du 8 juillet 2026

****

Saisine du syndicat SNEPL-CFTC relative à l'annexe II A de la convention collective 2691.

Question :

L'article 4.4.8.2 de la convention collective, relatif à la durée du travail des enseignants-chercheurs renvoie à l'annexe II A de la convention collective qui présente un tableau précisant, par niveau d'enseignement, les seuils applicables aux salariés à temps plein.

Ainsi, pour les enseignants-chercheurs, on peut relever les seuils suivants :
Durée annuelle de travail : 1 534 heures
Durée annuelle de cours : 350 heures

1) Si un enseignant doit effectuer 351 heures de cours, sans pour autant dépasser 1 534 heures de travail annuel, est-il à temps plein ? et cette 351ème heure est-elle une heure devant être payée comme heure « normale » ? ou comme heure complémentaire ? ou comme heure supplémentaire ?

2) Si un enseignant-chercheur a un temps de travail à 4/5 (1 534 h x 4/5 = 1 227,20 h annuelles), le seuil de 350 heures de cours doit-il être proratisé à 350 x 4/5 = 280 h ?
Si oui, s'il effectue une 281ème heure de cours et que son temps de recherche est diminué corrélativement de 1 h x 2,045 = 2,045 h., cette 281ème heure doit-elle être payée comme une heure « normale » ? ou comme une heure complémentaire ? ou comme une heure supplémentaire ?

3) Quelles sont les conséquences en matière de rémunération (et leur traitement en paie sur le plan social et fiscal) des dépassements des autres paramètres figurant dans ce tableau, alors que le salarié ne dépasse pas 1534 heures de travail par an :

Paraphe LG

Paraphe SR Paraphe PV Paraphe MVDM DS MD Paraphe SL

Docusign Envelope ID: 173AE7B5-DCA8-842A-82C3-DBB055A48966

- a) Nombre maximum de semaines de cours par an : 25 (exemple, cas d'un enseignant effectuant des cours répartis sur 27 semaines dans l'année)
- b) Pourcentage d'activités de cours : 22,82 (exemple, cas d'un enseignant dont 50 % du temps de travail est consacré aux cours + activités induites et le reste, soit 50 % à la recherche).

Réponse à la question 1) :

Sur le dépassement du temps d'enseignement,

Le a) de l'article 4.4.8.2 de la convention collective dispose :

- le temps plein « Pour les enseignants-chercheurs, est fixé à 1 534 heures dont un plafond maximum de 350 heures d'activité d'enseignement par année scolaire ou universitaire … ».

Le c) du même article, troisième alinéa, dispose :

- Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Il ressort de ces dispositions que la formule du a) de l'article 4.4.8.2 apparaît, non comme un plafond infranchissable, mais comme une limite annuelle dont le dépassement engendre une majoration de rémunération.

Dans le cadre d'un temps plein pour un enseignant-chercheur, la durée maximale d'enseignement est de 350h pour 1534h annuelles effectives.

De fait, lorsqu'un enseignant-chercheur effectue 350h d'enseignement il est de plein droit à temps plein, quelle que soit sa durée contractuelle de travail.

Aussi lorsqu'un enseignant-chercheur effectue 351h d'enseignement, il dépasse le temps plein. La 351ème heure d'enseignement, ainsi que les heures induites associées, sont donc des heures supplémentaires.

Limite du dépassement annuel

Selon l'annexe II-A à la convention collective, le personnel enseignant-chercheur est soumis à un contingent d'heures supplémentaires, différencié suivant qu'il y ait modulation ou non.

Hors modulation, ce contingent est fixé à 220 heures (dont 71,5 heures de cours).

En cas de modulation, ce contingent est fixé à 130 heures (dont 42 heures de cours).

Paraphe LG

DS MD Paraphe SL Paraphe PV Paraphe MVDM Paraphe SR

Docusign Envelope ID: 173AE7B5-DCA8-842A-82C3-DBB055A48966

Sur la qualification du dépassement et la contrepartie afférente

Les heures supplémentaires sont définies par référence au temps plein.
Or, l'article 4.4.8.2 de la convention collective fixe une durée annuelle de travail à temps plein du personnel enseignant-chercheur.

En conséquence, la qualification d'heures complémentaires doit être écartée.

En ce qui concerne la qualification d'heures supplémentaires, elle n'est pas reprise en tant que telle par le c) de l'article 4.4.8.2 de la convention collective.
Néanmoins, le dépassement des heures d'enseignement reçoit une majoration selon les taux légaux en vigueur.

Réponse à la question 2) :

Sur la proratisation du temps d'enseignement au titre du 4/5

La limite de 350 heures d'activité d'enseignement a été fixée en considération de la durée annuelle, temps plein, du personnel enseignant-chercheur à 1534 heures.

La Convention collective ne prévoit pas expressément une proratisation de cette durée.
Cependant, si un enseignant-chercheur, contractualisé au 4/5e d'un temps plein, soit à temps partiel, son volume annuel d'heures de cours sera mécaniquement proratisé sur la base du 4/5e.

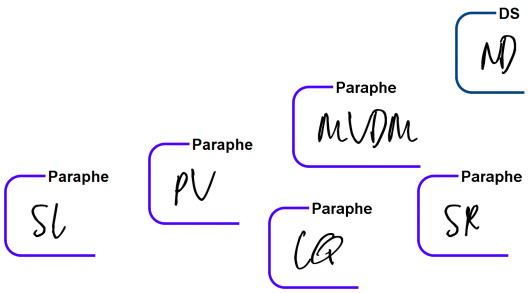
Dès lors, en cas de dépassement de la limite annuelle d'heures de cours ainsi proratisée, l'heure excédentaire sera assimilée à une heure complémentaire rémunérée selon les stipulations de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Réponse à la question 3) :

Sur les conséquences en matière de rémunération,

a) La Convention Collective EPI ne prévoit pas de disposition dérogatoire au sujet du nombre maximum de semaines d'enseignement dans le calendrier académique des enseignants-chercheurs, aussi ce dernier doit se limiter à 25 semaines maximum (annexe II a) de la convention collective).

b) En l'état actuel des stipulations conventionnelles, ce point ne peut pas être résolu dans le cadre d'une interprétation. La branche se doit d'engager des négociations spécifiques. Dans l'attente, les parties peuvent solliciter la commission en vue d'une conciliation.



Docusign Envelope ID: 173AE7B5-DCA8-842A-82C3-DBB055A48966

Fait à Paris, le 8 juillet 2026,

ORGANISATION D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES SALARIES
La FNEP (Fédération nationale de l'enseignement privé) représentée par Philippe VIOLAIN Signé par : Philippe VIOLAIN E3B00BA86479465...	**La FEP - CFDT** (Fédération de la formation et l'enseignement privés - CFDT) représentée par Sylvie LEHELLOCO Signé par : Sylvie LEHELLOCO DDC565E3FF34412...
UPES (Union professionnelle de l'enseignement supérieur) représentée par Cédric QUILLET Signé par : Cédric QUILLET 802188ECFD23429...	**Le SNEPL-CFTC** (Syndicat national de l'enseignement privé laïque-CFTC) représenté par Valérie DE MONTVALLON Signé par : Mme Valérie DE MONTVALLON D8918CB765CE42D...
	Le SNPEFP- CGT (Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés - CGT) représenté par Sophie ROUSSEAU Signé par : Sophie ROUSSEAU AAE0EC0711B3451...
	Le SYNEP CFE-CGC (Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC) représenté par Nicolas DACHER DocuSigned by: Nicolas DACHER B3D0D34984D0404...