



Note juridique :

Vacances scolaires et contrats successifs : quels droits à rémunération pour les maîtres délégués ?

Problème

De nombreux maîtres délégués se voient proposer des contrats à durée déterminée fractionnés, parfois avec des interruptions de quelques semaines ou à chaque période de vacances. Cela pose la question de la conformité de ces contrats successifs au regard du cadre réglementaire applicable aux maîtres délégués, ainsi que des conséquences sur la rémunération pendant les vacances scolaires.

I. Cadre légal

1. Article R.914-57 du Code de l'éducation

« Lorsqu'un maître délégué est recruté pour faire face à un besoin couvrant l'année scolaire, la fin de l'engagement est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, l'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir. »

Le texte est clair :

- ✓ Si le besoin est continu sur l'année, le contrat doit couvrir l'intégralité de l'année scolaire.
- ✓ Si le besoin est ponctuel ou discontinu, des CDD successifs peuvent être conclus.

2. Décret n° 2023-733 du 8 août 2023 – Articles R. 914-58-1 et R. 914-58-2 du code de l'éducation – Circulaire du 21 aout 2024

Le décret de 2023 instaure un cadre rénové pour les maîtres délégués.

Durée des contrats et renouvellements

Article R. 914-58-1 :

- Les contrats sont conclus pour une **durée déterminée**, dans les conditions prévues au II de l'article R. 914-57.
- Ils sont **renouvelables expressément dans la limite de six ans**.
- Lorsque le besoin le justifie, ils peuvent être conclus **à durée indéterminée**.

3. Congés et rémunérations

Décret n° 2023-733 du 8 août 2023 – Articles R. 914-58

« Les maîtres délégués du privé sous contrat sont soumis aux mêmes règles que les contractuels enseignants du public, notamment en matière de congés, d'autorisations d'absence et de conditions d'exercice ».

Article 10 Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Les maîtres délégués ont droit au même congé annuel que les fonctionnaires titulaires : même durée, mêmes règles d'attribution et même calcul (y compris le prorata en cas d'année incomplète).

II. Conséquences pratiques pour les maîtres délégués

- ✓ Fractionnement artificiel : illégal lorsqu'il masque un besoin continu.
- ✓ ICCA obligatoires : leur absence justifie un recours administratif (RAPO) et éventuellement contentieux.
- ✓ Cédéisation : après 6 ans de CDD, obligation de CDI quelle que soit la quotité.
- ✓ En cas de contrat annuel continu (installé au 1er septembre ou mi-septembre et sans interruption) : maintien de salaire pendant toutes les vacances scolaires, y compris l'été.
- ✓ En cas de contrats fractionnés : le MD ne bénéficie pas du maintien de salaire pendant les vacances. Il perçoit seulement des ICCA (10 % du brut perçu), correspondant à 2,5 jours de congés par mois, réputés pris sur les petites vacances.

III. Cas du refus de signer un nouveau contrat modifiant la quotité

- ✓ Si CDI : le rectorat ne peut pas le licencier uniquement parce qu'il refuse de signer un contrat diminuant ses heures. Le refus n'est pas une faute. En revanche, le rectorat peut engager une procédure de licenciement mais cela doit être justifié par les règles légales (sinon contestable).
- ✓ Si CDD : le refus d'un avenant entraîne la poursuite du contrat initial jusqu'à son terme, sauf rupture légale (faute grave, inaptitude).

IV. Actions envisageables

- ✓ Vérification systématique des contrats et attestations de travail avant la fin de chaque CDD.
- ✓ Recours en cas d'omission d'ICCA : RAPO avec demande chiffrée des sommes dues (10 % du brut).
- ✓ Contentieux : si le besoin est continu mais fractionné artificiellement, saisine du tribunal administratif pour requalification en contrat annuel.

Conclusion

Le recours abusif à des CDD fractionnés est contraire au Code de l'éducation lorsqu'il masque un besoin continu.

- ✓ Besoin continu → contrat annuel + maintien de salaire pendant toutes les vacances.
- ✓ Besoin discontinu → CDD fractionnés + paiement obligatoire des ICCA.

Le SPELC accompagnera tout collègue concerné dans ses démarches, tant pour obtenir le paiement des congés que pour contester les fractionnements injustifiés.