

Convention Collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif

Section 9 dispositions particulières SEP 2015

**GUIDE PRATIQUE
V3 du 9 janvier 2018**

SOMMAIRE

Préambule	3
I - Présentation générale de la CC EPNL, champ d'application, conséquences etc.	5
II - Information des nouvelles dispositions de la CC EPNL Section 9 – SEP 2015 dans l'établissement	9
III - Bulletin de salaire, contrat et accord d'entreprise	10
IV - Embauche : contrat de travail, catégorie professionnelle	11
V - Classification	15
VI - Rémunération	18
VII - Temps de travail et congés payés	29
VIII - Règles d'acquisition et de reports des congés payés	31
IX - Semaines à 0h	33
X - Pauses	34
X – Congés pour événements familiaux ou personnels	37
XI - Maladie et maternité	43
XII - Contribution des familles	47
XIII - Frais de repas	48
XIV - Avantages catégoriels	53
XV - Droit disciplinaire	54
XVI - Rupture du contrat	57
XVII - Indemnités de rupture	58

Préambule

Un accord de révision des classifications des « salariés SEP » a été signé le 8 juin 2017 par le Synep CFE-CGC, le SPELC, le Snec CFTC, le Snepl CFTC, la FEP CFDT et la Confédération de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CEPNL). Il s'applique à compter du **1^{er} septembre 2017**.

Légalement les classifications doivent faire l'objet, tous les 5 ans, d'une négociation de Branche. Les classifications de la CC PSAEE devenue SEP datant de fin 2010, c'est donc fort logiquement qu'une négociation sur les classifications fut engagée début 2016.

Elle a dû être suspendue en raison de la dénonciation de la CC SEP s'inscrivant dans la logique de création d'une convention collective unique pour l'Enseignement privé non lucratif (CC EPNL).

La CCEPNL (IDCC 3218) a pris effet le 12 avril 2017.

Pour mémoire elle regroupe 9 conventions collectives réparties en 9 sections, le texte de l'ancienne CC SEP étant devenu la Section 9. C'est dans ce contexte que les négociations ont repris.

Après 8 séances tenues en 2016 (2 février, 3 mars, 12 avril, 2 juin, 7 juillet, 6 Septembre, 18 octobre et 24 novembre), 3 séances de négociations ont eu lieu en mai 2017 (les 12, 22 et 30). Signé par des organisations majoritaires, cet accord révisé ainsi en partie la section 9 de la CC EPNL - dispositions particulières SEP.

De nombreuses questions se posent sur l'application de l'accord du 8 juin 2017 mais aussi sur l'application de la CC EPNL en tant que telle.

Nous avons fait le choix de réaliser un guide pratique reprenant des questions sur les deux sujets pour ne pas multiplier les sources d'information.

C'est ainsi que nous avons repris la base du Guide d'application SEP V2 et que nous l'avons enrichi :

- De travaux paritaires (recueil d'interprétations CPN). Lorsque les éléments sont issus de décisions de CPN elles sont identifiées comme telle (cf. encadrés) ;
- De questions posées depuis 18 mois ;
- De points d'éclairage sur le nouvel accord classifications ;
- De questions liées au regroupement des conventions collectives.

Pour améliorer le confort de lecture nous avons choisi également de faire apparaître en couleur les éléments d'actualité :

- Les éléments identifiés en **Rose rubis** sont modifiés en raison de la prise d'effet de la CC EPNL au 12 avril 2017 ;
- Les éléments identifiés en **Vert vif** sont modifiés en raison de la prise d'effet au 1^{er} Septembre de l'accord de révision du 8 juin 2017. A noter que les règles de valorisation de l'ancienneté pour les salariés occupant des postes de strates III et IV ont été modifiées par accord du 17 juillet 2017 (Accord NAO, article 3).
- Les éléments apparaissant en **Rouge** sont issus de la mise à jour du 24 octobre 2017 (V2).

Cette version V2 datée du 24 octobre est à jour des nouvelles règles de calcul du montant des indemnités légales de licenciement (décret du n°2017-1398 du 25 septembre 2017) et de report des congés payés en cas de maladie (Cass. Soc., 21 septembre 2017, n°16-24.022).

Nous avons identifié les éléments nouveaux par une marque sous forme de pastille.



Pourquoi un guide griffé CEPNL ?

La Confédération de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CEPNL) est constituée de l'Association des employeurs des universités et instituts catholiques (AEUIC), de la Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif (FESIC) et de la FNOGEC dans le cadre du Collège employeur (avec le SNCEEL, le SYNADEC, le SYNADIC et l'UNETP).

Elle est devenue la seule organisation patronale représentative habilitée à signer un accord de branche et donc la seule organisation qui a toute légitimité pour expliquer la commune intention des parties et de donner une interprétation des dispositions.



I - Présentation générale de la CC EPNL, champ d'application, conséquences etc.

I.1 Qu'est-ce que la convention collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CC EPNL) ?

La CC EPNL est le regroupement de 9 conventions collectives.

Parmi celles-ci, 8 conventions allaient disparaître faute de dépasser le seuil réglementaire de 5000 salariés.

La CC EPNL a été signée le 12 juillet 2016.

Au terme d'un délai de préavis de 6 mois, elle s'est substituée aux 9 conventions collectives dénoncées et ci-dessous listées.

Elle est entrée en application le **12 avril 2017**.

Les conventions collectives regroupées se répartissent en sections du chapitre 2 de la Convention collective EPNL, le texte de l'ancienne **CC SEP** étant devenu **la Section 9**.

Les champs d'application de ces sections, c'est-à-dire des anciennes conventions collectives n'ont pas été modifiés.

IDCC	Intitulé de la convention collective	Section du chapitre 2 concernée
2270	Convention collective nationale des universités et instituts catholiques	Section 1
2636	Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres	Section 2
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels	Section 3
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique	Section 4
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé	Section 5
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés	Section 6
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique	Section 7
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé	Section 8
2408/3211	Convention collective des Salariés des Etablissements Privés 2015	Section 9

I.2 Comment est construite la convention collective EPNL ?

La CC EPNL est construite en 2 chapitres.

Le premier :

- **Définit un champ d'application** : il consolide l'ensemble des champs des 9 conventions collectives regroupées. Il élargit le champ aux structures satellites de l'Enseignement catholique concourant au fonctionnement des établissements (UDOGEC-UROGEC, FNOGEC, DDEC, ISFEC, FORMIRIS, etc.) ;
- **Désigne OPCALIA comme OPCA** unique dans ce champ conventionnel ;
- **Définit le rôle et les missions des commissions paritaires** (nationales et régionales) et les moyens du dialogue social.

Le second est une reprise *in extenso* des dispositions des conventions collectives regroupées. Ces 9 conventions se répartissent en sections du chapitre 2 de la Convention collective EPNL (voir tableau, [I.1](#)).

1.3 Quelles sont les conséquences concrètes de l'application de la Convention collective unique pour les salariés et les établissements ?

On nous avait dit que rien n'allait changer alors que les classifications changent ?

Le regroupement des 9 conventions collectives n'a entraîné aucun changement concret pour les salariés puisque le texte de chaque convention collective d'origine a été repris *in extenso* dans une section de cette convention collective unique (voir [I.1](#)).

Les conditions de travail des salariés ne sont aucunement touchées par le regroupement.

A partir de l'automne 2017, un travail d'harmonisation des dispositions des textes conventionnels regroupés sera effectué. Il devra être terminé pour le **12 avril 2022**.

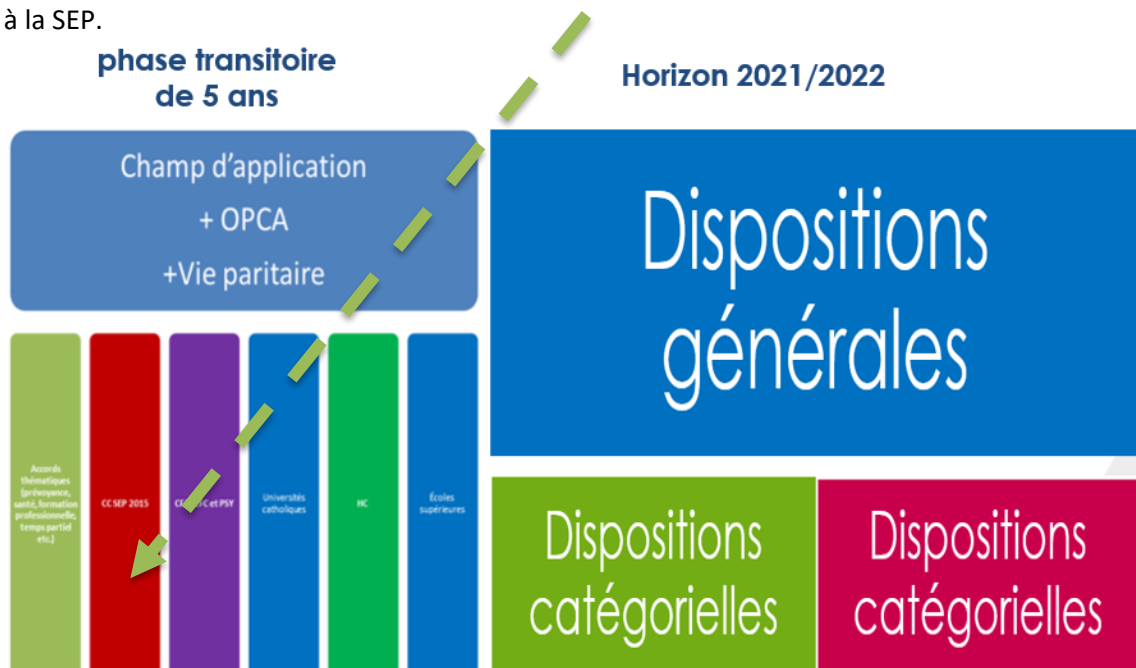
Le travail d'harmonisation des dispositions conventionnelles n'interdit pas des négociations dans le corps du texte et parfois par section (c'est-à-dire par dispositions conventionnelles d'origine) quand cela est nécessaire.

Les changements applicables à compter du 1^{er} Septembre 2017 sont les fruits de la négociation quinquennale obligatoire et non du regroupement des conventions.

En effet les **négociations quinquennales** sur les classifications de la CC SEP qui ont débuté 5 ans après la mise en place des classifications de 2010, se sont poursuivies dans le nouveau contexte à compter de mai 2017.

C'est dans le cadre de la négociation quinquennale qu'a été signé l'accord sur les classifications du **8 juin 2017**.

A noter que cet accord ne concerne que la **section 9 de la CC EPNL** c'est-à-dire les dispositions relatives à la SEP.



1.4 Comment savoir quel texte, quelle section s'applique ?

Les conventions collectives regroupées constituent des sections du chapitre 2 de la Convention collective EPNL.

Les champs d'application des sections, c'est-à-dire des anciennes conventions collectives n'ont pas été modifiés.

Avant qu'un texte d'harmonisation ne soit adopté (voir [1.3](#)), tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de la Convention collective EPNL) bénéficient des dispositions conventionnelles dont ils relèvent (SEP, CFA-CFC, etc.).

Les structures qui entreraient nouvellement dans le champ d'application de la CC EPNL appliqueront le texte qui correspond à leur activité.

Ainsi :

- Un ISFEC n'appliquera pas les dispositions de la section 8 (CFA-CFC) car n'étant pas un CFA-CFC attaché à un établissement. Il appliquera a priori les dispositions de la section 9 (SEP) à la quasi-unanimité de ses salariés. Il en ira de même pour les salariés des DDEC, UDOGEC et UROGEC ;
- A la date d'extension de la convention, un établissement privé sous contrat non adhérent à la CEPNL via la FNOGEC appliquera les dispositions de la section couvrant les salariés concernés.

1.5 Les salariés couverts par une section pourront-ils bénéficier d'un avantage défini dans une autre section ?

Non.

Avant qu'un texte d'harmonisation ne soit adopté (voir [1.3](#)), tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de la Convention collective EPNL) bénéficient des dispositions conventionnelles dont ils relèvent (SEP, CFA-CFC, etc.).

Ces salariés ne pourront revendiquer un avantage issu d'une disposition conventionnelle dont ils sont exclus au regard de son champ d'application d'origine.

Ce point est expressément inscrit dans le texte de la CC EPNL (chapitre 2, après la page de signature).

Autrement dit :

- L'avantage repas prévu dans la Section 9 (SEP) n'est pas généralisé aux salariés relevant d'une autre section (chefs de travaux, CFA-CFC etc.) ;
- Les avantages de la CC FESIC ne s'appliqueront pas aux chefs de travaux, aux aides maternelles, etc.

1.6 Quid des salariés en contrat d'insertion (CUI-CAE) ?

Les salariés en contrat aidé sont concernés par l'ensemble des dispositions conventionnelles (rémunérations minimales, accords sur le temps de travail).

Les parties à l'accord du 8 juin 2017 **ont néanmoins choisi de ne pas leur appliquer le texte sur la valorisation de la formation professionnelle** prévu à l'article 3.6 de la section 9 du chapitre 2 de la CC EPNL.

- Sur ce sujet, voir [VI.6](#).

1.7 Quelle est la date d'entrée en vigueur de l'avenant de révision du 8 juin 2017 ?

Les dispositions de la section 9 du chapitre 2 de la CC EPNL révisées par l'accord du 8 juin 2017 entrent en vigueur le **1^{er} Septembre 2017** dans les établissements catholiques d'enseignement.

Pour les structures non adhérentes à la CEPNL via la FNOGEC, les dispositions de l'avenant entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

1.8 Que deviennent les dispositions de la CC PSAEE, de la CC SEP et de la recommandation patronale ?

Les dispositions de la CC SEP ont été dénoncées, elles demeurent dans la Section 9 de la CC EPNL.

Elle s'est substituée à tout le corpus de règles du passé (PSAEE, recommandation, et SEP).

La **section 9 de la CC EPNL**, reprenant la CC SEP, a été révisée. Ces dispositions révisées s'appliquent en intégralité et pour tous les salariés relevant de son champ d'application quelle que soit leur date d'embauche et cela à compter du 1^{er} Septembre 2017.

Voir 1.7 pour les salariés des structures non adhérentes à la CEPNL via la FNOGEC.

II - Information des nouvelles dispositions de la CC EPNL Section 9 – SEP 2015 dans l'établissement

II.1 Comment informer individuellement les salariés ?

Information individuelle

1. Fournir au salarié, au moment de l'embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'établissement indiquant leur lieu de consultation ;
2. Tenir un exemplaire de ces textes conventionnels à disposition du personnel, sur le lieu de travail,
3. Mentionner la Convention applicable sur le bulletin de salaire (voir [III.1](#)) et sur le contrat de travail lors de l'embauche (sur la question de l'avenant au contrat, voir [III.2](#)).

II.2 Quelles modalités d'information et de consultation des représentants du personnel en cas de modification conventionnelle ?

1. Fournir un exemplaire des textes au comité d'entreprise (CE), au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), aux délégués syndicaux (DS) ainsi qu'aux délégués du personnel (DP).
2. Les DP sont simplement informés de la mise en place de cet accord. Strictement, ils ne sont pas consultés.
3. Procéder à une consultation du CHSCT puis du CE dans la mesure où certaines dispositions de la CC EPNL - SEP 2015 peuvent affecter l'emploi, les conditions d'emploi, la durée du travail, l'organisation du temps de travail¹.

Il ne s'agit pas d'une simple information mais d'un recueil de l'avis des membres du CE et du CHSCT. La question pourra être inscrite à l'ordre du jour des prochaines réunions de ces instances.

En toute logique, le CHSCT et le CE sont informés et consultés en amont de la mise en application des dispositions. Néanmoins, compte tenu du calendrier de mise en œuvre et de la concomitance avec les vacances scolaires, cette information-consultation n'aura pu précéder l'application des textes.

L'information-consultation portant non pas sur le contenu du texte conventionnel (celui-ci étant d'application obligatoire) mais sur la méthode retenue pour l'appliquer.

La CC EPNL étant d'application obligatoire, l'information consultation se résumera à une présentation de ses dispositions.

Il en va différemment lorsqu'un accord d'entreprise est applicable dans l'établissement.

Dans ce cas, l'information-consultation prend un sens différent car la question de l'articulation entre deux textes posera inéluctablement une question de méthode surtout lorsque l'accord vise des catégories de salariés issus des classifications de 2004 voire antérieures (exemples des accords sur le temps de travail de 1999/2000).

A noter que le CE n'a pas compétence pour les mesures individuelles. Les réclamations sont du ressort des délégués du personnel.

¹ Cass. Soc., 21 nov. 2012, n°11-10.625

III - Bulletin de salaire, contrat et accord d'entreprise

III.1 Quelles mentions relatives à la Convention collective sur le bulletin de salaire ?

La dénomination de la Convention collective a effectivement changé depuis le 12 avril 2017.

Il conviendra donc de la modifier sur l'entête du Bulletin de salaire.

Afin de matérialiser le changement et de continuer à identifier le texte d'origine applicable, nous vous proposons d'ores et déjà d'ajouter sur le **bulletin de salaire** un préfixe « CC EPNL » à la dénomination habituelle. Voici quelques propositions :

- CC EPNL / SEP ;
- CC EPNL / CFA-CFC
- CC EPNL / enseignants secondaire
- CC EPNL / maitres primaire libre
- CC EPNL / psychologues enseignement privé
- CC EPNL / chefs de travaux.

La convention collective EPNL porte le numéro d'identification (IDCC) **3218**. L'IDCC est l'identifiant donné par le Ministère du travail à une Convention collective.

Même si cela n'est pas une obligation, le numéro d'IDCC peut être porté sur le Bulletin de salaire pour permettre une information complète du salarié.

Surtout que l'on retrouvera cet IDCC dans de nombreux accords collectifs, certains appels de cotisations comme celui d'OPCALIA ou encore sur le CERFA relatif au PV des élections des représentants du personnel (DP-CE) à adresser au centre de traitement des élections professionnelles, sur le CERFA relatif à la rupture conventionnelle.

A noter que cet IDCC est géré en DSN depuis septembre 2017.



III.2 Faut-il rédiger un avenant au contrat de travail ?

Certes, le salaire peut être modifié (le coefficient évolue, voir [VI.1](#), la valeur de la plurifonctionnalité cas n°1 évolue, voir [VI.3](#)) et le contour succinct des fonctions revu (voir [V.2](#)).

Pourtant, ces modifications sont imposées par la révision de la convention collective. Elles s'imposent donc au salarié et à l'employeur.

L'avenant n'est donc pas obligatoire. Pour mémoire, un avenant a la même valeur juridique qu'un contrat de travail.

L'avenant n'est d'ailleurs pas opportun. En effet, il est déconseillé de proposer une telle modification contractuelle car cette proposition aurait pour effet de contractualiser ce qui ne l'est pas.

Comment dès lors gérer le refus d'un salarié de signer un tel avenant ?

En revanche, la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions peut permettre la relecture d'un contrat ancien.

Les mentions obligatoires des contrats ont été modifiées à la marge. Il conviendra de procéder, avec le temps, à leur régularisation administrative.

IV - Embauche : contrat de travail, catégorie professionnelle

Un contrat de travail est rédigé en double exemplaire.

Il est daté et signé des deux parties et un exemplaire est remis au salarié.

IV.1 Quelles sont les mentions obligatoires au contrat de travail ?

Les mentions obligatoires ainsi que les documents à fournir par les parties au contrat sont listés dans la CC EPNL section 9 SEP 2015 (articles 2.1 et 2.2) modifiée par l'accord du 8 juin 2017.

Ces mentions s'ajoutent le cas échéant aux mentions obligatoires selon la nature du contrat (CDD, Contrat à temps partiel).

Les mentions obligatoires n'ont pas été bouleversées. Il a été décidé d'adapter les références à ce nouvel environnement conventionnel (référence à la section 9 du chapitre 2 de la CC EPNL).

Des références à la fiche de classification ont été insérées.



Tout contrat doit spécifier, outre les dispositions légales obligatoires, les mentions suivantes :

1. La référence à la **section 9 de la CC EPNL** (CC EPNL / SEP cf. **III.1**) et au règlement intérieur lorsque celui-ci est obligatoire² ;
2. L'intitulé du poste ;
3. La date de prise de fonctions ;
4. La strate de rattachement, le coefficient global et le nombre total de degrés ;
5. La catégorie professionnelle déterminée conformément à l'article 2.3 ;
6. Lorsqu'elle existe, la durée de la période d'essai fixée conformément aux dispositions légales ;
7. La durée de travail servant de base à la rémunération.
Il peut s'agir de la durée hebdomadaire ou mensuelle ;
8. La durée annuelle de travail effectif, en référence à l'article 2.1 de l'accord de Branche étendu relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999 et à l'**annexe 6** de la présente section ;
9. Le montant brut de la rémunération et ses modalités de calcul reprenant les éléments **de la fiche de classification** ;
10. L'ancienneté en application de l'article 3.5 ;
11. L'affiliation à une institution de retraite complémentaire (voir l'article 7.1) ainsi qu'aux régimes de prévoyance et de « complémentaire-santé » mis en place par les accords nationaux (voir l'article 7.2). Le nom et l'adresse de l'organisme assureur par régime concerné sont mentionnés.

IV.2 Quelles sont les pièces à fournir par le salarié à l'embauche et tout au long du contrat de travail ?

Les éléments à remettre à l'embauche sont inchangés par l'accord du 8 juin 2017.

Lors de l'embauche, le salarié remet à son employeur :

1. Une copie de sa pièce d'identité ;
2. Une copie de « l'attestation de carte vitale » ;
3. Un extrait de casier judiciaire n°3 ;
4. Une copie de ses diplômes et des attestations sanctionnant les formations suivies ;
5. Un curriculum vitae complet ;

² 20 salariés en ETP

6. Les certificats justifiant l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté dont il se prévaut. Si le salarié exerce une autre activité salariée, il fournit à l'employeur les éléments permettant de déterminer sa durée cumulée de travail, ses horaires et les rémunérations perçues. S'il n'exerce pas d'autre activité salariée, il le certifie par une attestation sur l'honneur.

Les signataires ont ajouté la mention qui contraint le salarié à informer « *l'employeur de tout changement de situation et lui adresse toute mise à jour utile sur les éléments cités ci-dessus.* »

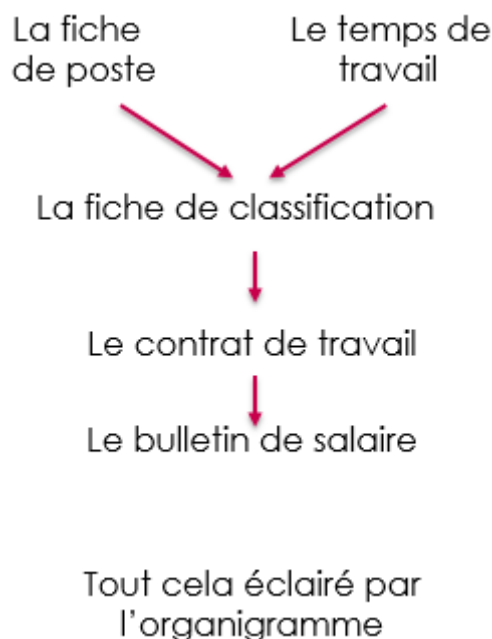
IV.3 Quelles sont les pièces à fournir par l'employeur ?

L'accord du 8 juin 2017 a modifié à la marge la rédaction de l'article concerné.

Il est rappelé que tout salarié est destinataire :

- **D'une notice d'information** relative aux textes conventionnels qui lui sont applicables mentionnant leur lieu de consultation. La CPN EPNL met à disposition un modèle de notice ;
- **De la notice d'information** rédigée par l'organisme-assureur relative au régime de prévoyance et à la « complémentaire santé » dont il bénéficie (voir l'article 7.2) ;
- **D'une fiche de poste**, évolutive et non-contractuelle ;
- **D'une fiche de classification** évolutive et non-contractuelle rédigée à partir de la fiche de poste.

Le nouveau texte rappelle donc la méthode de classification, la fiche de classification suit la rédaction de la fiche de poste et la détermination d'une référence horaire :



A noter également que le texte nouveau rappelle que **les deux fiches (de poste et de classification) accompagnent l'évolution du contour du poste et doivent donc être mises à jour** par l'employeur en cas de besoin³.

A noter que la CC EPNL évoque les solutions digitales en matière d'administration du personnel mais aussi en matière de gestion des ressources humaines et formation.

³ L'entretien professionnel biennal (voir VI.4) est un moment clef pour revenir sur l'activité réelle du salarié.

Une solution « **coffre-fort électronique** » en cours de développement sera donc rapidement mise à disposition des établissements qui en feront la demande.

A noter que, conformément à la réglementation, tout salarié a le droit d'accéder à son dossier professionnel auprès du service du personnel et de demander toute rectification en cas d'inexactitude.

IV.4 Quelles est la définition des catégories professionnelles ?

L'accord du 8 juin 2017 comme la CC SEP 2015 en son temps ne modifie pas la définition des catégories professionnelles applicables depuis 2010.

L'accord du 8 juin modifie l'article 7.1 de la section 9 (SEP) et **fait référence à l'accord de 2 juillet 2013**, lequel opère une distinction entre catégories professionnelles et affiliation au régime de retraite.



Attention, le vocable cadre peut être utilisé dans trois situations différentes aux conséquences différentes :

- Les **cadres dont les postes sont classés en strate IV ou strate III, 12 degrés** dont 3 degrés en « responsabilité » et 3 degrés en « autonomie » ;
- Les **cadres dont le statut a été maintenu** pour le bénéfice de l'affiliation aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés.
Il s'agissait des cadres dont le poste de travail occupé après reclassification ne relevait plus de la catégorie professionnelle de cadre
- Les **cadres assimilés**. Pour rappel, l'accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 2 juillet 2013 impose l'affiliation des salariés de strate III totalisant au moins 8 degrés et des salariés de strate IV aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres à compter du 1er juillet 2013.

L'ensemble de ces règles peut être synthétisé ainsi :

Classifications	Statut	Affiliation retraite et prévoyance
Strate IV	Cadre	Cadre
Strate III, 12 degrés et plus (conditions pour être cadre remplies)		
Strate III, 12 degrés et plus (conditions pour être cadre non remplies)	Agent de maîtrise	
Strate III de 9 à 11 degrés		
Strate III 8 degrés	Employé	Non-cadre
Strate II, Strate III moins de 8 degrés		
Strate I ou II		

Sur la différence entre cadres au sens des classifications, cadres assimilés et cadres dont le statut a été maintenu au regard notamment de la durée du travail applicable, voir VI.1.

IV.5 Quelles sont les durées de période d'essai ?

Pour rappel, la période d'essai se décompte de date à date.

Elle n'est pas renouvelable car la Convention collective ne prévoit pas cette possibilité.

Période d'essai pour un contrat à durée indéterminée

Catégorie socioprofessionnelle	Durée maximale de la période d'essai
Employé	2 mois
Agent de maîtrise	3 mois
Cadre	4 mois

Période d'essai pour un contrat à durée déterminée

Durée initiale du contrat (CDD avec terme précis) ou de la période minimale (CDD sans terme précis)	Durée maximale de la période d'essai
Inférieure ou égale à 6 mois	1 jour par semaine dans la limite de deux semaines
Supérieure à 6 mois	1 mois maximum

Rupture de la période d'essai

L'employeur (ou le salarié) qui envisage de mettre un terme à la période d'essai est tenu de respecter un délai de prévenance.

Durée de présence du salarié dans l'établissement	Initiative de la rupture	
	Etablissement	Salarié
Inférieure à 8 jours	24 heures	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
De 1 mois à 3 mois	2 semaines	
A partir de 3 mois de présence	1 mois	

V - Classification

V.1 Discours sur la méthode

L'accord du 8 juin 2017 insère avant le chapitre 3 de la Section 9 consacrée à la SEP, un préambule rappelant les grands éléments du dispositif de classification.

Ce préambule est une reprise de celui de l'accord du 7 juillet 2010 ayant créé le dispositif de classifications :



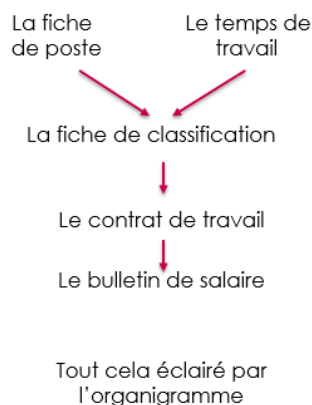
Les grands axes du système de classifications et de rémunérations

- *Le système a pour objectif la reconnaissance de la personne et des compétences mobilisées par elle sur le poste qu'elle occupe ;*
- *Le système est fondé sur le poste, élément central (pierre angulaire) du dispositif ;*
- *Le poste est composé de fonctions, rattachées à des strates, aux critères classants spécifiques identifiés par des degrés valorisés en points.*
A ces degrés s'ajoutent des éléments de valorisation en points liés à la personne (ancienneté, formation professionnelle, implication professionnelle).
Le nombre de points total (appelé coefficient global) est multiplié par la valeur du point SEP.
Ce produit détermine une rémunération annuelle ;
- *La définition du contenu du poste qui peut se décomposer en plusieurs fonctions se fait à l'aide du référentiel de fonctions ;*
- *Les fonctions contenues dans le poste de travail définissent la strate de rattachement ;*
- *Le poste de travail ne peut relever que d'une seule strate ;*
- *Une base commune aux différents postes :*
 - o *Deux ensembles de métiers ;*
 - o *Une méthode de classification identique pour tous (cf. référentiel de fonctions et tableau des critères classants).*

Une méthode

- *A partir des éléments découlant d'une démarche organisationnelle qui lui appartient (organigramme etc.), le chef d'établissement liste les activités réalisées, les identifie dans le référentiel de fonctions et établit la fiche de poste et échange avec le salarié lors de sa présentation ;*
- *Les fonctions ainsi définies permettent le rattachement à une strate ;*
- *Les compétences attendues ou mobilisées pour le poste sont identifiées au moyen des critères classants ; le niveau de ces compétences détermine l'attribution du nombre de degrés. Un poste ayant la même dénomination peut donc être classé différemment en raison de la réalité des compétences attendues et ou mobilisées pour le poste, de l'application adaptée des critères classants à la situation d'emploi et du niveau de responsabilité du salarié.*

Autrement dit,



Dans son communiqué du 16 juin 2017, le Collège employeur insiste sur ces points.

Il y reprend la dernière idée développée dans le préambule ci-dessus : *C'est ainsi que des postes à la dénomination identique peuvent avoir des contours différents en raison des missions particulières confiées à un salarié ayant des compétences particulières. C'est le sens même de la classification en critères classants, donner la possibilité d'objectiver des différences de classification en fonction de la réalité du poste et donc des niveaux de rémunérations différents.*

Il met par la même en avant **l'analyse de la réalité du poste occupé**.

C'est pour cette raison que la procédure de classification a été rappelée, l'obligation de créer des fiches de poste et de classifications clairement affirmée.

Il est clairement rappelé également que la fiche de poste voire la fiche de classification doivent évoluer avec le temps et avec les contours du poste.

Il ne faut pas se contenter de prétendre que le poste n'évolue pas et qu'une fois la classification acquise et déterminée, on n'y revient pas.

L'entretien professionnel biennal est l'occasion justement d'y revenir et de faire un point sur l'activité et ce qui a pu se passer entre deux entretiens.

Capture d'écran du coffre-fort développé par le Collège employeur, dans lequel les fiches pourront être consignées et accessibles

#	Nom	Dernière modification	Taille
	..	30/06/2017 10:40:42	Dossier
	BOYER_Fiche_de_classification.txt	30/06/2017 10:40:39	45,87 KB

V.2 Modification du référentiel de fonctions

L'accord du 8 juin 2017 modifie le **contour succinct des fonctions** (listées dans le tableau ci-dessous) pour une meilleure adaptation aux besoins.

Ces modifications sont en général la reprise des recueils d'interprétation de la commission paritaire.

En revanche **aucune fonction nouvelle n'est créée, aucune fonction ne change de strate de rattachement**



Les **fonctions 1, 11, 12, 27, 28, 29** intègrent la notion d'apprenants et de gestion des dossiers « formation » pour prendre en compte l'intégration des ISFEC dans le champ de la CC EPNL mais aussi les activités des salariés exerçant en CFA CFC.

Les **fonctions 11 et 12** intègrent la notion de pôle ou département formation pour la même raison.



Les formateurs en CFA CFC demeurent couverts par la section 8 dispositions particulières / CFA-CFC

La **fonction 6** intègre l'activité de gestion et de suivi des commandes de manuels scolaires.

La **fonction 13** intègre les notions d'études surveillées et de service restauration, voir le recueil de décisions de la CPN SEP.

La **fonction 14** intègre les notions d'études dirigées, d'activité éducative dans le cadre de la cantine des enfants de maternelle et de la sieste, voir le recueil de décisions de la CPN SEP. Les parties rappellent que le suivi éducatif dans le cadre de la gestion des absences et retards relève de cette fonction.



Si le poste est composé à plus de 35%, en temps de travail, de cette fonction et d'autres attachées à la référence 1470 heures, la durée de travail est calculée **sur la base de 1470 heures** (51 jours de CP)

La **fonction 31** est de ce fait modifiée et relève désormais de la famille de « fonctions gestion administratives et financières ».

La **fonction 32** intègre les activités de logistique matérielle des examens, voir le recueil de décisions de la CPN SEP

La **fonction 34** intègre la responsabilité de la tenue de caisse, voir le recueil de décisions de la CPN SEP

La **fonction 50** intègre la notion d'outils numériques. La **fonction 51** celle de l'activité de conception et de développement de site internet. Selon la délégation reçue, le salarié exerçant la fonction peut être garant du contenu.

La **fonction 72** intègre les activités de sécurité réseaux et équipements informatiques et la contribution à la veille technologique.

Faut-il modifier le contrat de travail ? voir III.2

VI - Rémunération

VI.1 Quels sont les éléments de rémunération modifiés par l'accord du 8 juin 2017 ? et pourquoi ?

Les bases de strate et de degrés pour les **strate I et II sont retravaillées** (voir pages suivantes).

L'accord redonne ainsi à l'ancienneté, à la plurifonctionnalité ou à la valorisation de la formation leur rôle d'élément dynamique de rémunération notamment pour les salariés occupant des postes classifiés en strate I 4,5,6 et 7 degrés.

Le **saire minimum de branche** (SMB) qui avait permis d'absorber les augmentations importantes du SMIC de 2011, 2012 a également absorbé les 4 premiers niveaux de classifications de Strate I et le premier de la Strate II.

Les coefficients sont en effet inférieurs à 1050 points, correspondant au nombre de points de référence du SMB.

Ainsi les salariés concernés **ne bénéficiaient plus d'évolution de leur rémunération** en raison de l'ancienneté, de la plurifonctionnalité ou de la valorisation de la formation.

↳ **A titre d'exemple** : c'est à partir de 9 ans d'ancienneté qu'un salarié occupant un poste de strate I, 4 degrés bénéficie d'une rémunération supérieure au SMB.

Afin de traiter la question, les parties ont donc porté le premier niveau de rémunération de la grille au niveau du SMB.

Le coefficient de base passe donc de 1000 à 1050 points.



Par ce dispositif l'ensemble des salariés concernés ayant une ancienneté d'un an bénéficieront d'une augmentation de rémunération et les salariés à forte ancienneté bénéficieront quant à eux d'une revalorisation conséquente. Selon les simulations réalisées les augmentations ciblées peuvent atteindre 5%⁴ pour une augmentation de masse salariale générale plafonnée à 1%.

L'accord modifie également les règles en matière :

- De plurifonctionnalité, voir [VI.3](#)
- De valorisation de la formation professionnelle, voir [VI.4](#)

Faut-il modifier le contrat de travail ? voir [III.2](#)

⁴ Hors plurifonctionnalité

Il a été choisi de travailler sur ces niveaux de classification pour donner un coup de pouce aux rémunérations les plus basses et éviter ainsi une augmentation sur l'ensemble des strates I et II.

Situation actuelle

	Strate I								
	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés
Poids degré total (effectif salariés, % du total)	22,9%	5,1%	4,6%	3,2%	2,4%	1,1%	0,8%	0,5%	0,4%
coefficient applicable	1050	1050	1050	1054	1072	1090	1108	1126	1144

Au 1^{er} Septembre 2017

SMB

	I								
Base Strate	930								
Valeur degré / strate	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés
	30	28	25	22	20	18	18	18	18
Nombre de points poste de travail	1050	1070	1080	1084	1090	1092	1110	1128	1146



Exemples : hors plurifonctionnalité et points liées à la formation ou l'implication professionnelle

- La rémunération d'un salarié à 20 heures ayant 3 ans d'ancienneté en strate I 4 degrés passe de **1050 points à 1068 points** (3 x 6 points d'ancienneté) soit une augmentation de 14,8€ par mois (+1,71%) ;
- La rémunération d'un salarié à temps plein ayant 6 ans d'ancienneté (ancienneté moyenne) en strate I 4 degrés passe de **1050 points à 1086 points** (6 x 6 points d'ancienneté) soit une augmentation de 51,8€ par mois (+3,43%) ;
- La rémunération d'un salarié à temps plein ayant 8 ans d'ancienneté en strate I 5 degrés passe de **1066 points à 1118 points** soit une augmentation de 74,84€ par mois (+3,47%).

Situation actuelle

		Strate II										
		5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
Poids degré total (effectif salariés, % du total)	x	8,2%	3,4%	3,3%	3,7%	4,3%	2,9%	2,3%	1,9%	1,6%	0,9%	0,8%
coefficient applicable	x	1050	1075	1100	1125	1150	1175	1200	1225	1250	1275	1300

Au 1^{er} Septembre 2017

SMB

		II										
Base Strate	925											
Valeur degré / strate	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés	
	30	30	27	27	25							
Nombre de points poste de travail	1075	1105	1114	1141	1150	1175	1200	1225	1250	1275	1300	



Exemple :

- La rémunération d'un salarié à temps plein ayant 7 ans d'ancienneté (ancienneté moyenne) en strate II 5 degrés passe de 1085 points à 1110 points soit une augmentation de 36€ par mois (+2,30%)

VI.2 Quel est le mode de calcul de valorisation de l'ancienneté ?

L'accord NAO du 17 juillet 2017 (article 3) a supprimé le plafond de valorisation de l'ancienneté pour les salariés occupant des postes de strates III et IV.

Ainsi l'ancienneté est à compter du 1^{er} septembre 2017 calculée **tout au long de la carrière** selon les règles suivantes :

- Strate I : 6 points dès la 2^{ème} année ;
- Strate II : 5 points dès la 2^{ème} année ;
- Strate III : 5 points dès la 3^{ème} année (et non plus sur 32 ans) ;
- Strate IV : 5 points dès la 4^{ème} année (et non plus sur 30 ans).

A noter que dans le préambule de l'accord NAO du 17 juillet 2017, il est indiqué que cette valorisation doit être recalculée à compter de la paie de septembre 2017. En revanche, il n'y a pas d'effet rétroactif à cette modification de rémunération.



A compter du 1^{er} Septembre 2017, est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté la durée du congé parental dans son intégralité.

VI.3 Quel est le nouveau mode de calcul de la plurifonctionnalité ?

La rédaction du texte relatif à la plurifonctionnalité a été modifiée.

Jusqu'au 1^{er} Septembre 2017, on parlait de « valeur de degrés ». A compter de cette date, la plurifonctionnalité est valorisée par un nombre de points.



Cas n°1 : le poste de travail nécessite au moins deux fonctions relevant de strate(s) supérieure(s) :

- Si le poste est en strate I ou II : **attribution de 50 points ;**
- Si le poste est en strate III : **attribution de 70 points.**

Cas n°2 : le poste de travail nécessite une seule fonction relevant de strate(s) supérieure(s) :

- Si le poste est en strate I ou II : **attribution de 25 points ;**
- Si le poste est en strate III : **attribution de 70 points.**

Cas n°3 : travail ponctuel ou occasionnel relevant de strate(s) supérieure(s) :

Le salarié perçoit une bonification temporaire calculée au *prorata temporis* :

- Sur une base de **50 points**, si le poste est en strate I ou II ;
- Sur une base de **70 points**, si le poste est en strate III.

Cas n°1 Strate I

Avec ce nouveau mode de calcul, la plurifonctionnalité pour les salariés occupant un poste relevant de la strate I dans le cas n°1 est valorisée sur une base de **50 points là où elle l'était à 54** (3x18 points). Il s'agit là d'une révision de la convention collective qui s'impose au salarié.

En règle générale cette nouvelle « valorisation » est compensée par une augmentation de rémunération globale. Si tel n'est pas le cas, nous préconisons un maintien de rémunération.

Faut-il modifier le contrat de travail ? voir [III.2](#)

VI.4 Quel est le nouveau mode de calcul de valorisation de la formation professionnelle ?

L'acquisition de compétences est au cœur des préoccupations du Collège employeur. La formation professionnelle est un des vecteurs.

C'est une volonté du Collège employeur, une nécessité pour aborder les enjeux de demain et une obligation légale.

Rappels sur les obligations de l'employeur en matière de formation

Le Code du travail⁵ impose que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il ne s'agit pas d'une simple faculté **c'est une obligation**.

La Cour de cassation n'a de cesse que de le rappeler :

- « L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail ».⁶ : dommages et intérêts pour un salarié licencié pour inaptitude alors qu'il n'a bénéficié que d'une formation « sécurité » de 2 jours en 25 ans ;
- Le fait que le salarié n'ait jamais bénéficié de formation professionnelle suffit à établir un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation, entraînant pour le salarié un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer⁷ : licenciement pour inaptitude d'une salariée ayant 58 ans et n'ayant pas bénéficié de formation, 5000€ ;
- Elle précise même que cette obligation relève de l'initiative de l'employeur. Il ne peut s'en exonérer au motif que le salarié n'a fait aucune demande de formation. C'est à l'employeur de proposer des formations⁸.
 - **L'employeur doit veiller à « l'employabilité »** de ses salariés par des formations régulières ;
 - **Consigner les formations/propositions de formation pour chaque salarié** = d'où l'importance de l'entretien professionnel et des outils permettant au chef d'établissement d'exécuter ses obligations plus facilement (voir ci-dessous) ;
 - L'obligation de l'employeur a « **pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation** »⁹. Autrement dit, le salarié commet une faute lorsqu'il refuse une action de formation proposée par l'employeur dans le cadre de son obligation ci-dessus rappelée (expression de son pouvoir de direction).



⁵ C. trav., art. L. 6321-1

⁶ Cass. Soc. 21 avril 2017, n° 15-28.640

⁷ Cass. soc. 30 nov. 2016 n°15-15.162

⁸ Cass. soc. 12 oct. 2016, n° 15.19-811

⁹ <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/la-formation-des-salaries-principes-generaux>

L'accord de 2010 mettait en avant une valorisation du départ en formation trop technique et inadaptée le rendant difficilement compréhensible. Les modifications apportées en 2015 n'ont pas été intégrées par les acteurs de terrain.

En pratique, peu de départs en formation étaient valorisés alors que la valorisation de ceux-ci faisait partie du pacte social ayant conduit à la signature de l'accord de l'époque. En effet, les simulations sur la carrière qui ont conduit aux accords de 2010 intégraient ces éléments de rémunération¹⁰.

Les parties ont donc souhaité **simplifier le dispositif de valorisation de départ en formation.**



Ainsi :

- Le départ en formation permet **l'employabilité** donc au salarié de conserver tant que faire se peut son emploi ou permettre sa mobilité ;
- Tout départ en formation n'est pas obligatoirement valorisé, mais une **valorisation à ce titre doit être obtenue par période quinquennale ;**
- Cette valorisation est un **élément négocié entre les parties avant le départ.**
L'article 4.2 de la Section 9 de la CC EPNL rappelle que « *le projet de formation est prévu lors de l'entretien professionnel et formalisé dans le cadre d'une procédure de départ en formation (engagements réciproques) prévoyant ses conséquences.* »
Hors départ en formation s'inscrivant dans une démarche de CQP ou de Titre professionnel, les éléments négociés peuvent être variés : augmentation du temps de travail, nouvelles fonctions, évolution du poste, évolution dans la dénomination, prime, points, évolution de classification par les critères classants.
Si l'employeur et le salarié ne se mettent pas d'accord sur ce type de valorisation, le salarié bénéficiera de 25 points.

Le modèle d'engagements réciproques est

- Disponible [ici](#) ;
- Intégré dans « l'appli social ».

La question de savoir si l'on doit valoriser une formation d'adaptation, de développement de compétences, une action dont le support est le CPF ou la période de professionnalisation ne se pose plus.

Aucune durée minimale n'est prévue dans l'accord, aucune typologie d'action de formation n'est isolée pour laisser le chef d'établissement et le salarié libres de déterminer les actions de formation donnant lieu à valorisation. **Ce sont en effet employeur et salarié qui qualifient l'action de formation comme telle et déterminent la valorisation qui en résulte.**

Sur les questions relatives à la régularisation des 15 points pour formation d'adaptation des salariés de strate I, voir le [Diaporama de rentrée 2017](#).



¹⁰ C'est d'ailleurs pour cela que nous avons accepté un dispositif de régularisation. Un salarié de Strate I n'ayant pas bénéficié des 15 points alors que la formation était une obligation doit bénéficier de cette indemnité sur la période allant de la prise d'effet de la CC SEP (1^{er} sept. 2015) à la fin du dispositif.

Une question « formation professionnelle » ?

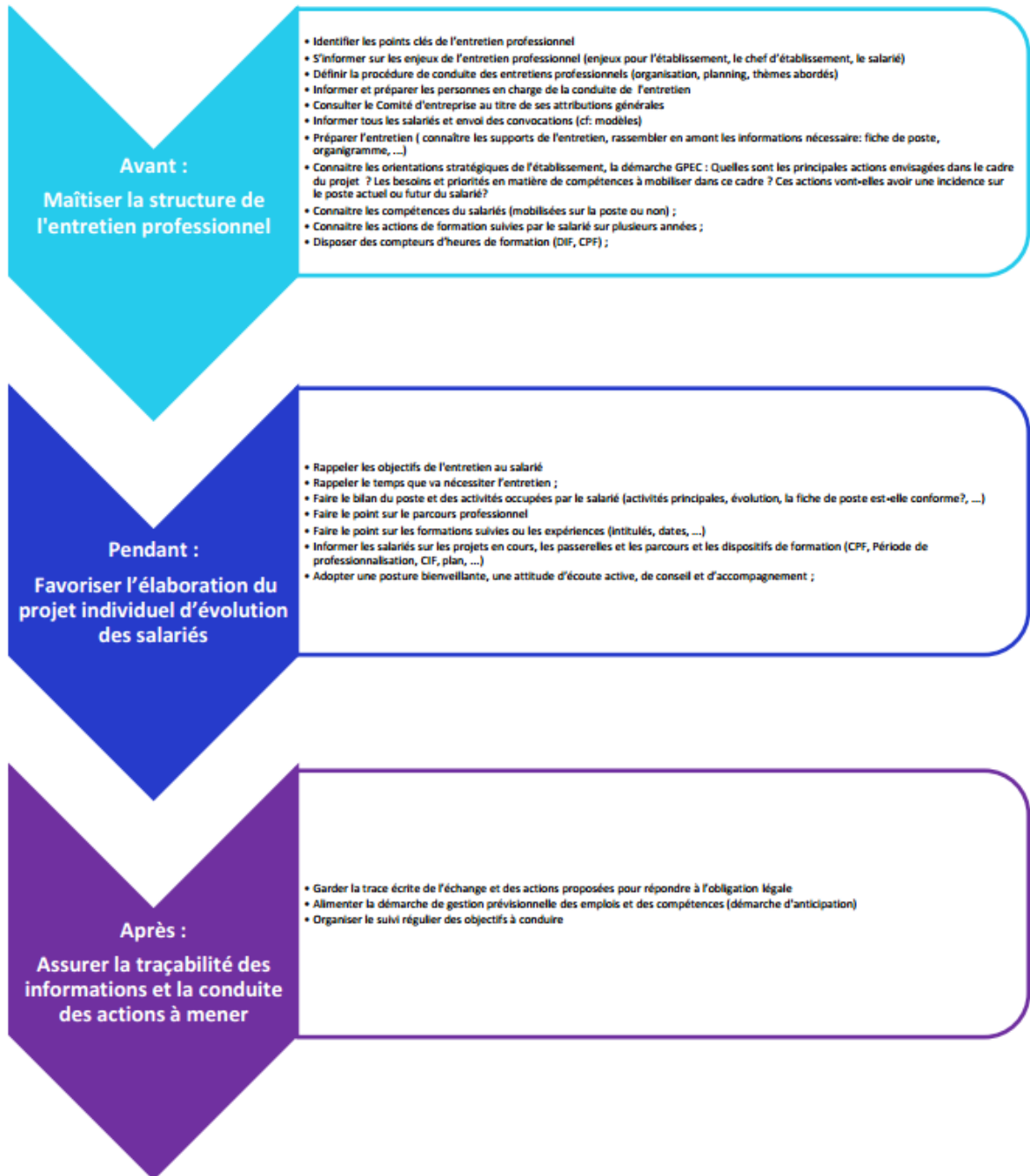
- Consulter le site :
<http://www.collegeemployeur.org/>
- Contactez Aurélie DELGOVE :
a-delgove@collegemployeur.org



FOCUS L'importance de l'entretien professionnel

L'avenir est à la personnalisation des droits. La loi réformant la formation professionnelle l'a mise au cœur du « réacteur ». Les textes (ordonnances) en cours d'élaboration accélèrent le mouvement. Le Collège employeur insiste sur le fait que les entretiens professionnels sont au cœur du dispositif. L'entretien professionnel doit être mené **tous les 2 ans**.

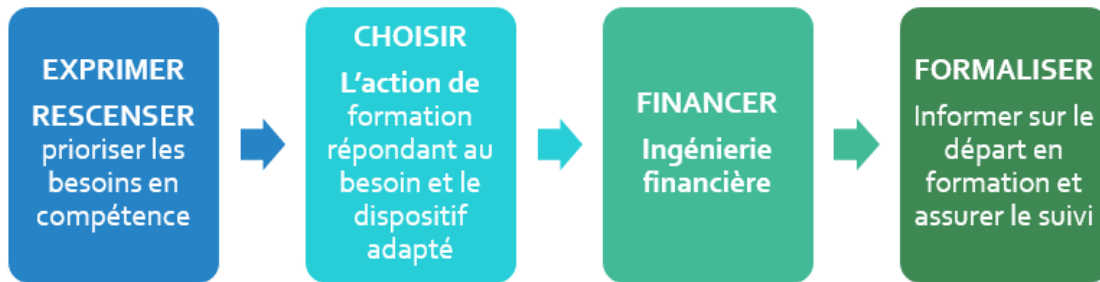
Il est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité au terme de certaines absences : congé de maternité ; congé parental à temps plein ou partiel ; congé d'adoption ; congé de soutien familial ; congé sabbatique ; - une période de mobilité volontaire sécurisée ; - arrêt maladie de plus de 6 mois ; un mandat syndical.



Vous trouverez tous ces éléments dans le [Guide Entretien professionnel](#) du Collège employeur. Au-delà de l'obligation légale, il est essentiel que les entretiens professionnels soient organisés.

A défaut, l'analyse de la réalité des contours du poste, de leur évolution, l'analyse des compétences et la détermination d'un projet de départ en formation ne peuvent se faire. En outre s'agissant de la formation professionnelle et de l'obligation d'employeur, c'est lors de **l'entretien professionnel** que le projet doit être établi et que les conséquences financières ou non doivent être traitées. Lors de l'entretien suivant, une analyse bilantielle est réalisée.

La CEPNL insiste sur la **nécessaire formalisation de ces entretiens et du départ en formation** (engagements réciproques). La question des 25 points ne peut être traitée au retour du salarié ! Les conséquences de ce départ et de l'acquisition de compétences nouvelles sont traitées en amont !



C'est lors de l'entretien professionnel que le refus du salarié de suivre une formation doit être consigné. Le refus de départ peut entraîner une sanction disciplinaire et délie l'employeur de son obligation de formation et de versement d'une indemnité de 30 points au terme de 6 ans (voir ci-dessous). A condition bien entendu que le salarié ait été mis en mesure de comprendre les conséquences de son refus.

VI.5 Bilan tous les 6 ans : formalisation et conséquences, horizon 2020

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également d'apprécier si au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation professionnelle (diplôme, titre professionnel, ...) ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

Dans les établissements de 50 salariés et plus	Dans les établissements de moins de 50 salariés
<p>Lorsque qu'au cours des 6 dernières le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures prévues (action de formation ou certification / VAE ou progression salariale), son compte personnel de formation (CPF) est crédité d'heures correctives à hauteur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 heures correctives s'il travaille à temps plein - ou 130 heures correctives s'il travaille à temps partiel. <p>Ces heures seront valorisées à 30 € de l'heure et versées à l'OPCA (à défaut versement au Trésor public majoré de 100%) = 3000€ à 3900€ par salarié</p>	<p>Si aucune action de formation n'est réalisée versement d'une indemnité de 30 points dès le premier mois qui suit le terme de la période sexennale</p>

Le pari des signataires est simple : puisque le départ en formation est une obligation et une valorisation sur 5 ans l'est tout autant¹¹, en toute logique le salarié ne bénéficiera pas de l'indemnité de 30 points créée par l'accord du 8 juin 2017.



Attention, la première période sexennale se termine le 7 mars 2020 !

L'administration a précisé que la date d'échéance du premier entretien est fixée au 7 mars 2016. :

Ainsi, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste en date **du 7 mars 2014 doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016**, puis avant le 7 mars 2018. **L'état des lieux sous forme de bilan devra donc être réalisé avant le 7 mars 2020.**

Pour les salariés recrutés ultérieurement les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant l'embauche. Le bilan devra donc être réalisé avant le 6^{ème} anniversaire de l'embauche.

Extrait du [Guide Entretien professionnel](#) du Collège employeur.

QUI ?	QUAND ?	ACTION A MENER
Salarié recruté avant le 7 mars 2014	Avant le 7 mars 2016	<p>Mener l'entretien professionnel et le renouveler tous les 2 ans</p> <p>↳ Si le salarié n'a jamais eu d'entretien professionnel avant le 7 mars 2014, il doit avoir lieu le 7 mars 2016 au plus tard, puis le 7 mars 2018.</p> <p>↳ Si le salarié a bénéficié, avant le 7 mars 2014 d'un entretien professionnel conforme aux exigences de la loi du 5 mars 2014, l'entretien suivant doit être proposé au plus tard 2 ans après le précédent</p>
Salarié recruté à partir du 7 mars 2014	Date d'embauche + 2 ans	<p>Mener l'entretien professionnel.</p> <p>Le renouveler tous les 2 ans</p>
<p>Tout salarié à l'issue de périodes d'absences pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé maternité - Congé parental d'éducation - Congé parental à temps partiel - Congé de soutien familial - Congé d'adoption - Congé sabbatique - Période de mobilité volontaire sécurisée - Arrêt maladie pour affection de longue durée - Mandat syndical 	A la reprise d'activité	<p>Proposer l'entretien professionnel</p>

Formation à l'entretien professionnel

La formation à l'entretien professionnel fait partie du [catalogue Actions collectives](#).

Ces formations sont prises en charge à 100% des frais pédagogiques pour 80% des établissements. L'inscription se fait en un clic !

Le catalogue est disponible sur [l'espace formation](#).

¹¹ 3 fois dans la carrière

VI.6 Pourquoi les salariés en CUI-CAE sont exclus du dispositif de valorisation de la formation professionnelle ?

Les parties à l'accord ont choisi d'insister sur un rappel à la loi.

L'article L. 5134-22 du code du travail dispose qu'il faut prévoir dans la convention de demande d'aides des « modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi » et des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience ».

Le contrat est un **contrat d'insertion**, il nécessite qu'un projet professionnel du salarié soit déterminé. La CEPNL insiste sur les obligations en la matière, voir [le guide sur le site du Collège employeur](#).

Ce contrat répond donc à des besoins spécifiques de retour à l'emploi. L'objectif de ce contrat est l'insertion ou la réinsertion.

Les salariés en CUI CAE bénéficient **d'un dispositif spécifique et personnalisé d'accompagnement s'inscrivant dans cet objectif** lié à la nature particulière de ce contrat.

Les salariés en CUI CAE ne bénéficient donc pas des dispositions générales liées à la valorisation de la formation qui a été créée pour favoriser le départ en formation et construire des éléments dynamiques de rémunération sur la carrière¹².

Les dispositions spéciales ou spécifiques dérogent aux générales¹³.

A noter, dans le même esprit, l'annexe 4 (révisée) prévoit que les salariés en CUI CAE ne bénéficient pas de la régularisation relative aux 15 points.

¹² Il ne peut avoir d'inégalité de traitement selon nous. L'inégalité de traitement se manifeste dans une situation équivalente. Les salariés en contrat d'insertion bénéficient d'un dispositif spécifique qui déroge au dispositif général. Si par extraordinaire, on imaginait être dans une situation équivalente encore faudrait-il qu'il y ait des motifs illégitimes pour conclure à une inégalité de traitement. L'accord collectif bénéficie d'une présomption de légalité ; il faudra qu'un salarié prouve que le motif ayant conduit à cette décision est illégitime.

¹³ Pour les latinistes : specialia, generalibus derogant

VII - Temps de travail et congés payés

VII.1 Quelles sont les durées de travail applicables ?

Depuis le 1^{er} Septembre 2015, deux temps de travail sont applicables aux salariés relevant de la Section 9 (SEP 2015) du chapitre 2 de la CC EPNL.

Ces deux temps de travail sont :

- 1470 heures annuelles effectives (hors jours fériés) pour 51 jours de congés payés,
- 1558 heures annuelles effectives (hors jours fériés) pour 36 jours de congés payés.

La section 9 (SEP 2015) prévoit que les jours de congés payés se comptabilisent en jours ouvrables (tous les jours de la semaine sont décomptés à l'exception du jour de repos hebdomadaire, le dimanche en général).

1. Temps de travail des postes de cadres

Les postes de cadres dont le temps de travail est annualisé sont rattachés à la **référence annuelle effective de 1558 heures** quelles que soient les fonctions les composant.

Attention, seules les cadres dont les postes sont classés en strate IV ou strate III, 12 degrés dont 3 degrés en « responsabilité » et 3 degrés en « autonomie » sont concernés par ces dispositions.

Autrement dit, le temps de travail des « cadres dont le statut » a été maintenu et celui des « cadres assimilés » (voir IV.1) est déterminé selon les mêmes modalités que celui des employés et agents de maîtrise.

2. Temps de travail des postes d'employés et d'agents de maîtrise

Le temps de travail applicable à chaque poste est déterminé grâce aux fonctions le composant.

A chaque fonction est attaché un temps de travail de référence :

- Soit le poste est composé à plus de 35%, en temps de travail, de fonctions attachées à la référence 1470 heures et dans ce cas, la durée de travail est calculée **sur la base de 1470 heures** (51 jours de CP),
- Soit le poste est composé de 35% ou moins, en temps de travail, de fonctions attachées à la référence 1470 heures et dans ce cas, la durée de travail est calculée **sur la base de 1558 heures** (36 jours de CP).

Exemples :

Un salarié dont le poste est composé des fonctions 13 (25%), 14 (10%), 16 (45%) et 31 (20%).

- Les fonctions 13, 14 et 16 sont rattachées à 1470h (51 jours de CP).
- La fonction 31 est rattachée à 1558h (36 jours de CP).

Le poste du salarié est donc composé (en temps de travail) à 80% de fonctions rattachées à 1470h.

La référence annuelle du temps de travail effectif d'un salarié occupant ce poste à temps complet est donc de 1470 heures (51 jours de CP).

Un salarié dont le poste est composé des fonctions 16 (34%) et 31 (66%).

Le poste est composé de moins de 35% de fonctions rattachées à 1470 heures (51 jours de CP), son temps annuel de référence est donc de 1558 heures effectives (36 jours de CP).

VII.2 Qu'en est-il de la journée de solidarité ?

Il s'agit d'une disposition légale toujours applicable, il faut donc l'ajouter à la durée conventionnelle de travail. Pour mémoire, 7h pour un temps complet, au prorata pour un temps partiel.

VII.3 Un salarié pouvait-il en Septembre 2015 refuser le passage de 1429 à 1470h ?

Il s'agit d'une disposition conventionnelle d'application impérative.

La référence temps plein conventionnelle pour les postes concernés est donc de 1470 heures annuelles effectives depuis le 1er Septembre 2015.

En pratique, un salarié pourrait faire une demande écrite de maintenir sa durée de travail annuelle en l'état ce qui entrainerait mécaniquement un passage à temps partiel et donc une diminution de sa rémunération.

A l'évidence, l'employeur est libre d'accepter ou de refuser cette demande de modification du contrat de travail. En cas d'acceptation, un avenant sera donc signé des 2 parties.

Exemples

Pour un temps plein, horaire moyen lissé de 35h pour 1429 heures annuelles effectives : passage à 1470h annuelles effectives au 1^{er} mai 2015. Si le salarié souhaite continuer à travailler 1429h par an, cela se traduit par une modification de son horaire moyen lissé à 34,02h.

Pour un temps partiel, horaire moyen lissé de 20h pour 816¹⁴ heures annuelles effectives : passage à 840¹⁵ heures effectives au 1^{er} mai 2015. Si le salarié souhaite continuer à travailler 816h par an, cela se traduit par une modification de son horaire moyen lissé à 19,43h.

VII.4 En cas de modification de la référence annuelle conventionnelle, peut-on néanmoins conserver la même quotité annuelle travaillée ?

Cette possibilité peut être envisagée si elle est acceptée des deux parties. S'agissant d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, l'accord devra nécessairement être formalisé dans un avenant signé des deux parties.

Exemple :

Un salarié à temps partiel avec un horaire moyen lissé 20h sur une base temps plein 1558h, il devait effectuer 890 heures.

Au 1^{er} Septembre 2015, son poste bascule sur la référence 1470h. Il doit donc travailler, à salaire équivalent, 840 heures.

Si les parties souhaitent que ce salarié continue à travailler 890 heures par an, cela se traduira mécaniquement par une augmentation de son horaire moyen lissé à 21,2 heures.

¹⁴ 20/35^{ème} de 1429 heures

¹⁵ 20/35^{ème} de 1470 heures

VIII - Règles d'acquisition et de reports des congés payés

VIII.1 Quelles sont les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés ?

Le Code du travail, la jurisprudence ou la Convention collective assimilent certaines périodes d'absence à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

Ainsi, sont assimilées à des périodes de travail les absences pour :

- Congés payés, semaine à 0h et jours à 0h ;
- Maladie professionnelle ou accident du travail ou de trajet, dans la limite d'un an ;
- **Maladie simple** dans la limite d'un an ;
- Congé de maternité, paternité et adoption ;
- Congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- **Congés familiaux**, voir XI.1.



En revanche, le salarié n'acquiert pas de congés payés lors d'absence pour :

- Congé pour convenance personnelle,
- Cure thermique,
- Congé pour création d'entreprise...

VIII. 2 Quelles sont les nouvelles règles d'acquisition de jours de congés payés pendant la maladie ?

L'article 5.8 de la Section 9 (SEP) a été modifié.

Il **donne les mêmes droits au salarié en maladie « simple » qu'au salarié en accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet.**

Le préambule de l'accord rappelle bien que ce sont les règles de l'article L. 3145-1, 5° du Code du travail qui sont étendues aux absences pour maladie simple.

Les règles dégagées par la jurisprudence pour les salariés victimes d'AT/MP sont donc applicables aux situations de maladie « simple ».

La cause de l'absence n'est donc pas à prendre en compte dans le cadre de la question de l'acquisition des CP¹⁶.

Ainsi :

- Un **salarié malade acquiert des droits à congés** en cas d'absence pour « cause médicale » :
 - o 3 jours sur une période de 30 jours pour un salarié sur une base 36 jours de CP annuels ;
 - o 4,25 jours sur une période de 30 jours pour un salarié sur une base de 51 jours de CP annuels.
- L'article L. 3141-5 du Code du travail et l'article 5.8 de la Section 9 limitent **à une durée ininterrompue d'un an l'assimilation à un temps de travail effectif** de la période d'indisponibilité consécutive à une cause médicale.
 - o Un salarié absent pour cause médicale du 1^{er} Septembre 2017 au 12 avril 2019 aura droit à des congés sur la seule période du 1^{er} Septembre 2017 au 31 août 2018 ;
 - o Au-delà de la période ininterrompue d'absence pour cause médicale, le salarié n'acquiert plus de de droits à congés payés :

¹⁶ Il pourrait avoir une discussion autour des notions de rechutes, de succession d'absence pour maladie à l'AT-MP. Il nous semble que cette interprétation simple permette une gestion plus aisée dans les établissements.

Le crédit de CP est donc mécaniquement plafonné à 36 ou 51 jours même si le salarié est absent 1, 2 ou 3 ans.

- En cas de **succession d'arrêts (pour AT/MP ou maladies)**, une nouvelle période d'acquisition devrait démarrer à chaque arrêt (« remise à 0 du compteur »)¹⁷.
 - o Autrement dit, l'assimilation à du temps de travail s'applique à chaque arrêt consécutif à une cause médicale. ;
 - o A noter que seules les absences de plus d'un mois ont un impact réel sur l'acquisition de CP.
- Sur le report de CP en cas de maladie, voir VIII.3.

VIII.3 Quelles sont les règles de report des congés payés ?

Les congés payés acquis et non pris du fait de la maladie doivent être reportés.

En d'autres termes, le salarié qui tombe malade **avant son départ** en congés bénéficiera du report des jours de congés payés couverts par l'arrêt maladie.

Attention, la jurisprudence a changé.

Ce report ne peut plus être limité à une période de 12 mois¹⁸.



La Cour de cassation explique dans une note de commentaire¹⁹ que ce report peut être au maximum de 3 ans à compter de l'expiration de la période de prise de congés fixée par l'employeur.

Cette période de prise de congés n'est pas fixée par accord de branche ou par la convention collective. Elle diffère d'un établissement à l'autre même si en général elle est fixée sur une période annuelle..

A noter qu'en cas de rupture du contrat de travail (en général pour inaptitude) les droits à congés payés non prescrits ne sont pas perdus. Ces congés non pris non prescrits sont indemnisés au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'arrêt précité ne traite pas spécifiquement de la question du report lorsque **la maladie survient pendant les congés payés**, néanmoins elle est sans doute annonciatrice d'une évolution de jurisprudence voire d'une modification législative.

Rappelons que dans un arrêt du 21 juin 2012, la Cour de justice de l'Union européenne décide qu'un salarié tombant malade alors qu'il est déjà en congés payés peut reporter les jours de congé dont il n'a pas pu bénéficier du fait de sa maladie (attestée par un arrêt de travail).

Néanmoins, en l'état actuel de la jurisprudence nationale, il n'y a pas de « rattrapage » de congés payés lorsque le salarié tombe malade durant ceux-ci.

¹⁷ Cette interprétation s'impose en l'absence de position jurisprudentielle claire et à la lecture stricte du texte du Code du travail et donc de l'article 5.8 de la section 9. Nous adapterons cette interprétation en cas de précision jurisprudentielle

¹⁸ Cass. Soc., 21 septembre 2017, n°16-24.022

¹⁹ https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/arrêt_chambre_37654.html

IX - Semaines à 0h

Depuis le 1^{er} Septembre 2015, les salariés dont le temps de travail est annualisé sur la référence 1470 heures (51 jours de CP) bénéficient d'une semaine à 0 heure (6 jours ouvrables consécutifs).

Conformément à l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013, les salariés dont la durée de travail annualisée est inférieure à la durée minimale de travail fixée par l'article L. 3123-14-1 du Code du travail (soit 24h), bénéficient de 4 semaines à 0h par an.

Deux de ces semaines devront être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement.

Attention, cette disposition s'applique en l'absence de droit plus favorable.

En d'autres termes, un salarié à temps partiel ne peut revendiquer le bénéfice cumulé de ces deux dispositions, il ne peut prétendre à l'octroi de 5 semaines à 0h.

X - Pauses

IX.1 Quelles sont les dispositions relatives aux pauses ?

Le Code du travail prévoit que toute période de 6 heures de travail effectif ouvre droit pour le salarié à une pause non rémunérée de 20 minutes.

La CC SEP 2015 prévoit des temps de pause qui se substituent aux temps de pause conventionnels antérieurs et permettent l'application des dispositions légales applicables en la matière.

La CC SEP 2015 dispose que :

1. La pause d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes **et fixée par l'employeur** est considérée comme temps de travail effectif,
2. Toute période de travail d'au moins 6 heures et incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de **45 minutes**.
Il n'est pas nécessaire que les 6 heures de travail aient été effectuées pour bénéficier de cette pause. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur peut prévoir une durée de pause inférieure (dans la limite minimale des 20 minutes légales).

Modèle de dérogation

Conformément à l'article 5.4 de la CC SEP 2015, les parties se sont entendues pour déroger au principe selon lequel Monsieur/ Madame bénéficie de 45 minutes de pause pour toute période de travail d'au moins 6 heures incluant un moment de repas. Par accord, la pause sera en conséquence d'une durée de ... minutes non rémunérées lui permettant de prendre son repas.

Dans tous les cas, cette pause n'est pas rémunérée et n'apparaît pas dans le calendrier de modulation (elle n'est pas comptée comme temps de travail effectif).²⁰

3. Les personnels qui participent à la **prise du repas des élèves** de maternelle dans le cadre de leur mission éducative et qui ne peuvent (« quant à eux ») bénéficier de cette pause de 45 minutes, ils bénéficient d'une pause d'une **demi-heure** pour prendre leur propre repas. Cette pause, considérée comme du temps de travail effectif, est rémunérée. Elle figure donc dans le calendrier de modulation et est comptée comme temps de travail effectif.

IX.2 Selon l'organisation du temps de travail, une aide maternelle peut-elle bénéficier d'une pause et une autre non ? Est-ce logique ? N'y-a-t-il pas inégalité de traitement ? La pause des aides maternelles peut-elle avoir lieu avant leur prise de fonctions ou après ?

La CPN SEP a eu l'occasion d'évoquer ces questions à plusieurs reprises.

La position du Collège employeur est très claire au regard notamment de la rédaction de l'article 5.4, al. 4 de la Section 9.

Une organisation avait soumis une question ci-dessous, voici rapportée la réponse du Collège employeur lors de la CPN du 1^{er} décembre 2016²¹ :

²⁰ Attention à ne pas confondre ces 6 heures de travail effectif avec la période d'amplitude de 6 heures prévues dans l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013.

²¹ Attention, il s'agit d'une interprétation du Collège employeur et non d'une délibération de la CPN. Elle n'engage donc pas les organisations syndicales représentatives.

Question :

Une école employant plusieurs personnels à temps partiel ;

- Temps de présence des personnels réparti par demi-journées avec un positionnement variable selon les personnels (ex. 8h30 à 13h30 pour les uns et 11h30 à 17h pour d'autres) ;
- Présence maximale du personnel au moment des repas pour assurer le service des repas lequel s'achève à 13h30.

Un personnel A dont l'horaire de présence va de 8h30 à 13h30 assure le service des enfants de maternelle à la cantine mais s'est vu, au début de cette année scolaire, supprimer la prise en compte d'une demi-heure de rémunération à ce titre. L'argument avancé est que la rémunération de cette demi-heure est accordée pour une pause et qu'en l'occurrence, il n'y a pas de pause puisque son service s'achève.

Un personnel B doté d'un horaire de travail allant de 11h30 à 17h assure également le service des enfants puis s'interrompt de travailler entre 13h et 13h30 pour bénéficier de la pause rémunérée au titre du service des enfants à la cantine, avant de reprendre une autre activité à 13h30.

Du fait d'une organisation horaire imposée aux personnels de l'établissement, une activité similaire génère une inégalité de traitement valorisée à hauteur de 2h de salaire hebdomadaire.

A noter d'ailleurs qu'à 13h30, ce même personnel A ne peut pas davantage bénéficier du service de restauration et du tarif prévu à l'article 5.12 de la CC des SEP.

Réponse :

Le collègue employeur rappelle le texte de l'article 5.4 al. 4 de la convention collective : « les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative bénéficient quant à eux d'une demi-heure pour prendre leur repas. Dans ce cas, cette pause est considérée comme temps de travail effectif ».

Il rappelle que l'inégalité de traitement ne touche que les salariés placés dans une situation équivalente : les deux exemples donnés sont des situations non équivalentes... car pour l'un il n'y a pas d'arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail et l'autre oui...

Par ailleurs, bien que rémunérée et considérée comme « temps de travail effectif », la pause conserve sa nature de pause.

Il s'agit bien d'un « **arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos** » (Circulaire DGEFP/DRT n° 2000-07 du 6/21/00, BO Travail 2001/1).

En outre,

- La pause a un objet complémentaire au repos : prendre son repas
- Elle est rémunérée puisque qualifiée de temps de travail effectif car le salarié concerné n'a pas de pause d'une durée équivalente aux autres salariés (+ de 45 minutes) = il s'agit là d'une compensation au fait qu'il ne peut bénéficier d'une pause suffisante pour se reposer et c'est bien par ce que la pause est d'une durée inférieure à 45 minutes qu'elle reçoit ce qualificatif... les termes « *quant à eux* » sont éclairants à ce sujet.

A noter qu'avec une durée de plus de 45 minutes il s'agirait pour le collègue employeur d'une interruption d'activité et non d'une pause.

Rappelons en effet que l'interruption est celle qui permet d'identifier deux séquences de travail différentes. C'est le sens des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au temps partiel.

Autrement dit, il n'y a de pause que s'il y a deux séquences de travail.

Si le salarié termine sa journée avant ou après le repas des élèves, il rentre chez lui pour se reposer et déjeuner. De même s'il commence par le repas des élèves, il peut s'être reposé avant et avoir pris

son repas. Il ne peut donc bénéficier d'une pause au sens de l'alinéa 4 de l'article 5-4. A défaut, un salarié commençant à 12h30, devrait commencer sa journée par une pause et de même celui qui s'arrête à 13H devrait finir son service par une pause.

IX.3 Quel impact a la pause rémunérée sur la durée maximale de travail quotidien ?

La pause rémunérée de 30 minutes mentionnée à l'article 5.4 de la Section 9 (SEP) est considérée comme temps de travail effectif c'est à dire qu'elle figure dans le calendrier de modulation (sans doute à identifier sous une couleur spécifique).

Pour autant, le fait d'assimiler cette période à un élément de rémunération et de le comptabiliser comme du temps de travail effectif ne disqualifie pas pour autant la notion de pause.

Il s'agit bien d'un « **arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos** » (Circulaire DGEFP/DRT n° 2000-07 du 6/21/00, BO Travail 2001/1).

Le Code du travail précise :

- Que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (C. trav., art. L. 3121-1) ;
- Que le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

En l'espèce, le salarié concerné par la pause rémunérée de 30 minutes n'est pas dans l'obligation de prendre son repas dans l'établissement.

Les critères définis à l'article L.3121-1 n'étant pas réunis, ces 30 minutes ne peuvent donc pas être assimilées à du temps de travail effectif pour apprécier la limite quotidienne de 10 heures de travail effectif prévue par l'article L. 3121-34 du code du travail (le raisonnement sera le même s'agissant de la durée maximale hebdomadaire de travail, pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou encore l'ouverture du droit à la pause légale de 20 minutes après 6 heures de travail effectif).

Exemple

Un salarié participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de sa mission éducative et dont les horaires sont :

7h-12h / pause de 30 minutes rémunérées / 12h30-17h30 : le calendrier affichera une journée à 10,5h, pourtant la durée maximale quotidienne de 10h de travail sera bien respectée.

X – Congés pour événements familiaux ou personnels

X.1 Quels sont les événements familiaux ou personnels ouvrant droit à des absences rémunérées ?

Le salarié bénéficie d'un congé familial **au moment où l'événement a lieu** (naissance, mariage, décès, PACS etc.).

Ces jours doivent être pris dans un délai raisonnable entourant l'évènement.

La rédaction de l'article dédié (article 5.9 devenu l'article 5.10) est modifiée **pour utiliser les mêmes termes que le code du travail.**

Le congé légal « **annonce de la survenue du handicap chez l'enfant** » est repris dans la convention.



Événement	Durée de l'absence rémunérée en jours ouvrés	
	Avant le 1 ^{er} Septembre 2017	A compter du 1 ^{er} Septembre 2017
Mariage ou PACS du salarié	4 jours	4 jours
Naissance survenue à son foyer²² ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption²³	3 jours	3 jours
Décès d'un enfant	3 jours	5 jours
Mariage ou PACS d'un enfant du salarié	3 jours	3 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant autre qu'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau parent du salarié Le beau parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS.		
Profession religieuse ou d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié		
Survenue d'un handicap chez un enfant du salarié	X	2 jours
Passage d'un examen ou concours universitaire ou professionnel	4 demi-journées par année scolaire	4 demi-journées par année scolaire

Ces jours d'absence se décomptent en jours ouvrés.

Le salarié ne doit subir aucune perte de salaire à l'occasion de ces absences.

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés.

²² Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité

²³ Dans sa version antérieure au 1^{er} septembre 2016, l'article visait uniquement le père de l'enfant

X.2 Il est précisé dans le Code du travail que « La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel ». Qu'est-ce que cela veut dire ?

Cette notion issue de la loi dite « El Khomri »²⁴ indique que **les congés familiaux ne peuvent être imputés sur celle du congé payé annuel.**

Cette notion est reprise dans la Section 9 (SEP). Il est précisé que ces congés familiaux ne sont pas déduits des congés payés notamment lorsqu'ils sont pris pendant des périodes de fermeture de l'établissement.



Le texte du Code du travail est loin d'être clair dans sa rédaction, d'ailleurs le site service-public.fr n'est pas plus clair.

En revanche, la volonté des parties à l'accord du 8 juin le fut :

- Il n'est pas fait de déduction sur les congés payés en raison d'événements familiaux ayant lieu pendant les congés payés :
- Il n'est pas fait référence au seul « congé estival ». Tous les congés payés sont concernés.

Autrement dit, si un salarié se marie, devient parent, ou perd un parent pendant ses congés payés l'employeur devra déduire les 4 jours de mariage, les 3 jours de congé naissance ou de décès de ses congés payés.

Ces jours ne sont pas considérés comme des congés payés et son compteur de CP est donc corrigé (les jours de CP non pris sont donc reportés).

Auparavant, si le salarié était déjà en congés payés, et que survenait une naissance ou un mariage par exemple, la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation considérait que le congé pour événement familial n'était pas légalement dû.

Il s'agit là d'une avancée sociale importante !

La CEPNL et ses composantes parient sur la responsabilité des acteurs pour limiter tout abus ou optimisation trop importante. Rappelons en effet que les salariés bénéficient du congé familial **au moment où l'événement a lieu.**

A noter que le Chef d'établissement détient le pouvoir de direction notamment dans la gestion du report des congés payés au regard de « la bonne marche de l'entreprise » et des nécessités de service.

Ainsi, le salarié :

- Ne peut reporter la date de sa reprise après congés payés du nombre de jours de congés familiaux dont il a bénéficié. ;
- Ne décide pas des dates de report de ses congés payés.

²⁴ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Pour aller plus loin :

Il a été décidé de cette non imputation pour trois raisons :

- Le code du travail a été modifié ;
- La lecture d'un arrêt de la Cour de cassation²⁵ semblait éclairante aux négociateurs. Celui-ci porte sur la non déduction de congé de formation syndicale (le texte est rédigé de manière identique²⁶) sur des congés conventionnels.

Selon cet arrêt, cette disposition implique que le « congé de formation syndicale » ne peut être imputé ni sur les congés payés annuels légaux ni sur les congés payés conventionnels qui s'y ajoutent.

En l'espèce, un employeur s'était opposé à la récupération, par une salariée, de deux jours de formation syndicale ayant eu lieu durant ses congés trimestriels, lesquels étaient prévus par la convention collective en plus des congés payés annuels²⁷. La Cour de cassation a confirmé la condamnation de l'employeur au paiement des jours de congés conventionnels dont la salariée avait ainsi été privée. Les jours de congés payés prévus par la convention collective devaient être assimilés aux congés annuels visés par l'article L. 3142-12 du Code du travail, de sorte que le congé de formation syndicale ne pouvait venir en déduction de ceux-ci.

Si la Cour de cassation a étendu la non déduction à des congés conventionnels ... a fortiori, l'extension devait être faite sur les congés légaux.

- Il paraissait difficile aux négociateurs compte tenu de ces éléments de décider de déduire des CP des jours pour congés familiaux (naissance, mariage, décès etc.) sous prétexte que ces événements exceptionnels avaient lieu pendant les congés payés du salarié imposés par l'employeur en raison généralement d'une fermeture de l'établissement !

²⁵ Cass. soc., 20 janvier 2016, n° 14-26.684

²⁶ Article L3142-12 : « La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

²⁷ CCN des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, annexe 3, art. 6

X.3 Les jours doivent-ils être accolés à l'événement ? comment les événements s'articulent avec des jours fériés et des « ponts » ? Sont-ils sécables ?

La CPN SEP a en son temps édicté une délibération.
Elle s'impose aux employeurs et salariés.

Délibérations de la CPN SEP²⁸

La commission paritaire nationale confirme que l'article L. 3142-1 du code du travail et l'article 5.9 de la convention collective prévoient que les jours pour événements familiaux (naissance, mariage, décès, profession religieuse ou ordination diaconale) peuvent être pris à une période raisonnable entourant la survenance de l'événement.

Ils ne sont donc pas nécessairement accolés à l'événement.

Les congés sont constitués de jours ouvrés successifs qui ne peuvent être fractionnés. Les congés sont en effet conçus comme des blocs. En revanche les absences pour examen ou concours sont à considérer comme des « crédits en demi-journées ».

Un jour férié qui ne correspond pas à un jour ouvré ne s'impute pas sur la durée du congé dont dispose le salarié au titre de l'événement familial en question.

Si l'événement tombe un jour férié ou lors d'un pont le salarié peut prendre l'ensemble des jours prévus par les dispositions conventionnelles ou légales dans une période proche de l'événement avant ou après l'événement.

En revanche, si le salarié demande une autorisation d'absence incluant un jour de pont exceptionnellement non travaillé, ce jour doit être considéré comme un jour ouvré et déduit du nombre de jours ouvrés dont dispose le salarié au titre de ce congé pour événement familial.²⁹

Voici quelques exemples pour illustrer la délibération :

Exemple 1 :

Un salarié travaille tous les jours d'ouverture de l'établissement, du lundi au vendredi inclus.
Il se marie le samedi qui suit le jeudi de l'ascension. Il pourra par exemple prendre le lundi, le mardi, le mercredi et le vendredi de la semaine concernée (le jeudi de l'ascension ne sera pas comptabilisé car il s'agit d'un jour férié) ou le vendredi de la semaine concernée, le lundi, le mardi et le mercredi suivant.

L	Mar	Mer	J	V	S	D	L	Mar	Mer	J	V	S	D
1	2	3	Férié	4	EV								

Ou

L	Mar	Mer	J	V	S	D	L	Mar	Mer	J	V	S	D
			Férié	1	EV	0	2	3	4				

²⁸ Il s'agit là d'une délibération de la CPN SE, elles s'imposent aux employeurs et aux salariés

²⁹ Délibération CPN SEP 2017-1/ 2017-03-14

Exemple 1 bis :

Un salarié travaille tous les jours d'ouverture de l'établissement, du lundi au vendredi inclus.
Il se marie le samedi qui suit le jeudi de l'ascension. Le vendredi est exceptionnellement non travaillé au sein de l'établissement (pont de l'ascension). S'il souhaite inclure ce vendredi dans son congé, celui-ci sera nécessairement comptabilisé car il reste un jour ouvré.

L	Mar	Mer	J	V	S	D	L	Mar	Mer	J	V	S	D
1	2	3	férié	4	EV								

Ou

L	Mar	Mer	J	V	S	D	L	Mar	Mer	J	V	S	D
			férié	1	EV	0	2	3	4				

Exemple 2 :

Un salarié travaille uniquement les mardis et jeudi dans un établissement ouvert du lundi au vendredi inclus.

Il se marie un samedi. Il a alors droit à 4 jours ouvrés de congés.

Il pourra les prendre par exemple : le vendredi avant, le lundi, le mardi et le mercredi suivants ou le lundi, le mardi, le mercredi et jeudi suivants.

L	Mar	Mer	J	V	S	D	L	Mar	Mer	J	V	S	D
				1	EV	0	2	3	4				

Ou

L	Mar	Mer	J	V	S	D	L	Mar	Mer	J	V	S	D
					EV	0	1	2	3	4			

X.4 Quelles sont les dispositions relatives aux absences pour enfant malade ?

Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite de trois jours ouvrables par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

Il peut dans les mêmes conditions bénéficier de six autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.

Ces durées s'expriment par salarié et par année scolaire quel que soit le nombre d'enfants.

Ces absences pourront être prises par journée ou demi-journée.

Ainsi, un salarié travaillant uniquement par demi-journée (matin ou après-midi) se verra décompter qu'une demi-journée d'absence.

X.5 Crédit annuel pour passage d'un examen ou concours universitaire ou professionnel, quelques précisions

La CPN SEP a en son temps édicté une délibération.

Elle s'impose aux employeurs et salariés.

Délibération de la CPN SEP

L'article 5.9 de la convention collective prévoit 4 demi-journées d'autorisation d'absence rémunérée par année scolaire pour un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel.

Dès lors que le salarié respecte les conditions d'ouverture de ce droit, il peut bénéficier de l'autorisation d'absence sans que l'employeur puisse juger de l'opportunité de la prise effective de la totalité de ces demi-journées.

L'employeur ne peut réduire d'autorité le nombre de demi-journées.

Il s'agit d'un « crédit » annuel quel que soit le nombre d'examens ou concours envisagés.

Cette autorisation d'absence exceptionnelle peut inclure le temps de préparation à l'examen et le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu des épreuves ou concours.

S'agissant d'un crédit annuel, la Commission rappelle que le salarié doit porter une attention particulière à l'utilisation de ce droit, notamment lorsque celui-ci envisage de se présenter à plusieurs épreuves ou concours dans le courant d'une même année scolaire.³⁰

X.6 Quelles sont les dispositions relatives aux congés pour convenance personnelle ?

Les salariés peuvent demander un congé pour convenance personnelle sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté. L'employeur est en droit de refuser cette demande.

Ce congé, de durée déterminée et convenue entre les parties, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié.

Ce dernier obtiendra sa réintégration dans l'établissement à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

³⁰ Délibération CPN SEP 2016-1/ 2016-09-16

XI - Maladie et maternité

L'accord du 8 juin 2017 :

- Simplifie le dispositif d'indemnisation « maintien de salaire » en supprimant l'indemnisation à 2/3 du salaire ;
- Modifie les règles d'ancienneté pour en bénéficier ;
- Clarifie les modalités d'indemnisation pour cause de maternité ;
- Généralise le mécanisme de subrogation.

XI.1 Principes d'indemnisation en raison de l'ancienneté

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, l'employeur ayant reçu un avis d'arrêt de travail, verse dès le premier jour d'arrêt au salarié concerné, à l'échéance habituelle du salaire, une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité sociale

dans les conditions ci-dessous détaillées :



Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours
Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans	60 premiers jours
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours

Aucun jour de carence ne s'applique. L'indemnisation au titre du maintien de salaire se fait au premier jour de l'arrêt.

Cela ne veut pas dire que l'indemnisation commence après les 3 jours de carence de la sécurité sociale ou que les 3 jours de carence sécurité sociale allongent la durée de l'indemnisation (de 30 à 33 jours). Autrement dit, les durées d'indemnisation par l'employeur incluent les éventuels jours de carence de la sécurité sociale.

Pour bénéficier de l'indemnisation au titre du maintien de salaire, il faut ouvrir droit à indemnisation par la sécurité sociale ou être prise en charge par elle. Le salarié est pris en charge dès qu'il a fait son dossier à la CPAM. En revanche, celle-ci, en raison des dispositions des règles édictées par le Code de la sécurité sociale, ne verse qu'à compter du 4^{ème} jour.

A noter que les dispositions relatives au maintien de salaire en cas de maladie s'appliquent en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

XI.2 Quelles sont les conditions pour qu'un salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire par l'établissement ?

1. Justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise

Autrement dit, un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté continue dans l'établissement ne bénéficiera d'aucune indemnisation complémentaire de l'établissement (sur le régime de prévoyance, voir question XX du présent document) ;

2. Être pris en charge par la Sécurité sociale

Autrement dit, un salarié ayant travaillé moins de 150 heures par trimestre et ne bénéficiant pas d'IJSS n'aura pas d'indemnisation complémentaire.

3. Justifier par certificat médical et le cas échéant par contre-visite médicale de l'incapacité de travail provoquant l'absence au travail ;

4. Être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États de l'Union européenne ou l'un des États parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

XI.3 Un salarié ne bénéficiant pas d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale peut-il percevoir des indemnités de prévoyance ?

Oui s'il a au moins un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois.

Le régime de prévoyance auquel il est affilié prendra en charge, en application de l'article 3.7 de l'accord du 4 mai 2011 et de l'article II. 8 du contrat d'assurance, les prestations d'incapacité de travail. L'institution de prévoyance reconstituera les IJSS qu'il aurait dû percevoir s'il avait été prestataire de la Sécurité Sociale.

Autrement dit, le salarié percevra la différence entre 95% de sa rémunération nette salaire net et 50% de sa rémunération brute.

Un dossier d'indemnisation devra donc être adressé à l'institution de prévoyance ou la Mutuelle avec lequel l'établissement a rempli un bulletin d'adhésion.

XI.4 Comment calcule-t-on les droits du salarié ? Les calcule-t-on selon la règles des « 12 mois antérieurs » ?

C'est l'article D. 1226-4 du Code du travail qui détermine les modalités de calcul des droits : « Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en application des articles D. 1226-1 et D. 1226-2. »

Doivent donc être pris en compte les indemnités journalières complémentaires perçues dans les 12 mois précédant. Telle était l'intention des signataires en 2015, mais l'interprétation aurait pu être différente. C'est pour cela que le texte de la convention a été modifié pour rappeler ce texte réglementaire.

L'article 5.6, al. 3 est désormais ainsi rédigé : « Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, l'indemnisation se fait sur le reliquat des droits à 100% ».

XI.5 Quand le régime de prévoyance intervient-il dans l'indemnisation maladie ?

A la lecture du contrat d'assurance liant les signataires des accords de prévoyance et les assureurs désignés, ceux-ci doivent intervenir « à compter de l'expiration de la période de maintien de salaire total et/ou en complément du maintien de salaire partiel, résultant des accords en vigueur chez l'adhérent ou de la législation en vigueur ».

XI.6 Généralisation de la subrogation : qu'est-ce que cela veut dire ?

L'article 5.6 est ainsi rédigé « Le mécanisme de subrogation est généralisé.



(...)
*L'établissement est tenu de reverser au salarié, sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité sociale, l'intégralité des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir.
L'indemnisation par l'employeur ne peut permettre au salarié de recevoir, pendant son arrêt de travail, un revenu de substitution global (indemnités journalières de Sécurité sociale et indemnisation complémentaire de l'employeur au titre du maintien de salaire) supérieur à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la même période. »*

L'intention des organisations représentatives signataires de l'accord du 8 juin 2017 est claire :

- Elles ne souhaitent pas que ce soit le salarié qui fasse l'effort de trésorerie lorsqu'il est malade et qu'il a justifié de son état conformément à la réglementation en vigueur. Elles estiment que **c'est à l'établissement de faire cette avance de « trésorerie »** quand il le peut techniquement. Rappelons que pour l'employeur il ne s'agit pas de « décaissements » supplémentaires puisque, s'il n'avait pas été malade, le salarié aurait été payé ;
- Elles souhaitent que la **subrogation soit généralisée**. Elles se sont gardées de préciser qu'elle devenait obligatoire puisque dans certaines situations elle est impossible notamment lorsque le montant du salaire maintenu est inférieur aux indemnités journalières de sécurité sociale ;
- Elles ont anticipé des évolutions possibles de la réglementation, notamment au regard des changements que pourrait susciter la DSN et la « noémisation des IJSS ».

Bien souvent, subrogation et maintien de salaires sont des notions que l'on mélange :

- Le **maintien de salaire** est l'obligation pour l'employeur, sous certaines conditions (notamment d'ancienneté) de « maintenir » le salaire en cas de maladie déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale ;
- La **subrogation** est une notion juridique que l'on pourrait définir comme « *une transmission de créance* ». Une personne a un droit sur quelqu'un, elle peut le transmettre à un tiers. Ce tiers peut ainsi faire valoir cette « créance » au débiteur.
En cas de maladie, la subrogation permet à l'employeur qui maintient le salaire (totalement ou partiellement) de percevoir directement, en lieu et place du salarié, les indemnités journalières qui lui sont dues par la CPAM pour la période de l'arrêt de travail. Ensuite il les reverse au salarié.
Lorsque l'employeur maintient le salaire pendant l'arrêt de travail : il est subrogé de plein droit vis-à-vis de la Sécurité sociale³¹.
En pratique, il verse intégralement le salaire à l'échéance normale de la paie et prélève les cotisations sociales sur ce salaire.
Il procède ensuite à la régularisation lorsqu'il perçoit les indemnités journalières, en déduisant sur la paie suivante le montant des indemnités journalières de l'assiette de cotisations.

Sauf à ce qu'avec la DSN, la subrogation puisse se faire même sans maintien de salaire, elle est inapplicable aujourd'hui au terme de la période de maintien de salaire.

Les IJSS sont versées directement au salarié. Il ne peut donc avoir de subrogation.

La subrogation se reporte alors sur les indemnités journalières complémentaires. En tout état de cause, il conviendra que l'employeur reverse les IJC sur la même périodicité de paie car c'est bien lui qui les perçoit et non le salarié.

³¹ CSS, art. R. 323-11

XI. 7 Que faire si le salarié reprend son activité avant le terme de son arrêt de travail indemnisé ?

Le salarié ne peut reprendre son travail avant la date requise que s'il justifie d'une autorisation délivrée par le médecin prescripteur et avec l'accord de l'employeur.

Autrement dit, l'employeur peut refuser la reprise anticipée du travail.

Si l'employeur est subrogé il est tenu d'informer, par tout moyen, la CPAM versant les indemnités journalières de cette reprise anticipée³².

A défaut, l'employeur peut devoir le reversement indu d'IJSS mais aussi une sanction financière.

XI.8 Quelles sont les règles concernant le congé maternité ?

L'article 5.7 de la CC SEP 2015 prévoit le maintien de salaire total en cas d'absence pour cause de maternité, paternité ou d'adoption pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement (déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale).

Plusieurs questions avaient été posées par les « gestionnaires » de prévoyance :

- L'indemnisation « maternité n'est pas conditionnée à la perception d'indemnités journalières de la Sécurité sociale. En revanche, les indemnités journalières de Sécurité sociale perçues viennent en déduction du montant du salaire maintenu ;
- Il n'est pas tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs au titre des absences pour cause d'accident du travail ou de maladie (qu'elle soit professionnelle ou non).

Cela allait de soi, mais cela va mieux en l'écrivant !

³² CSS, art. L. 323-6-1

XII - Contribution des familles

XII. 1 Que dit la section 9 (SEP 2015) ?

Tout salarié relevant de la section 9 bénéficie pour son (ou ses) enfant(s) scolarisé(s) dans l'établissement où il travaille d'une réduction tarifaire sur la contribution des familles.

Cette réduction est fixée à hauteur du seuil de tolérance de la Direction de la Sécurité sociale à savoir 30% du prix facturé aux familles par l'établissement.

Attention, cette réduction tarifaire s'applique obligatoirement. Elle n'est pas subordonnée aux possibilités économiques de l'établissement.

XII. 2 Quel est le traitement social et fiscal ?

Ne constitue pas un avantage en nature la fourniture de produits ou de services réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles dès lors que la réduction tarifaire n'excède pas 30 % du prix de vente normal TTC³³.

Dans une question d'ordre national (n°2017-0000004), l'Acoss étend le principe à la contribution des familles.

Elle revient donc sur une position ancienne (antérieure à la réforme des avantages en nature) fondée en partie par une méconnaissance de la nature de la contribution des familles.

XII. 3 Quelques précisions ?

La tolérance ne porte que sur la contribution appelée pour les enfants du salarié scolarisés dans l'établissement d'exercice³⁴.

Dès lors que la fourniture est gratuite ou que l'avantage tarifaire dépasse 30% du prix de vente normal TTC, l'URSSAF le considère comme un avantage en nature donc comme un élément de salaire soumis à charges dès le 1^{er} euro !

Attention, cette analyse s'applique depuis le 1^{er} janvier 2016 !

³³ (Lettre circulaire ACOSS n°2004-163, 7 décembre 2004 - Circ. DSS/SDFSS/5 B n°2003-07, 7 janvier 2003, repris par la lettre circulaire DIRRES n°2005-129 du 6 septembre 2005)

³⁴ L'analyse est d'ailleurs la même pour les contributions appelées pour les enfants des enseignants.

XIII - Frais de repas

XIII.1 Quelles sont les règles de prise en charge partielle des frais de restauration du salarié ?

Tout salarié souhaitant prendre son repas dans l'établissement prend à sa charge 51% de la valeur du forfait fixé annuellement par la Sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'Urssaf évalue le prix d'un repas à 4,75 euros.

Pour 2017, le salarié prend en charge 2,42€ par repas (4,75x51%).

XIII. 2 Certains établissements ne précisent pas un « prix de repas » mais une facturation en fonction des plats choisis. Quelle conséquence faut-il en tirer pour l'application de l'article 5.12 ?

La CPN SEP a édicté une délibération.
Elle s'impose aux employeurs et salariés.



Délibération de la CPN SEP

Tout salarié souhaitant prendre son repas dans l'établissement prend à sa charge 51% de la valeur du forfait fixé annuellement par la Sécurité sociale. L'employeur quant à lui prendra à sa charge le différentiel entre le coût du repas et cette valeur.

Et cela quel que soit le coût du repas (cf. tableau ci-dessous).

La Commission rappelle que la Cour de cassation indique qu'un repas type intègre « les principes de base d'une alimentation à la fois solide et liquide »³⁵

Le repas type peut donc être composé d'une entrée, un plat principal, un fromage et un dessert.

Tout élément supplémentaire ainsi que les boissons payantes pourraient être exclus de la prise en charge patronale²⁸

Année	Évaluation forfaitaire de l'URSSAF	Prise en charge par le salariés (51% de l'évaluation URSSAF)
2015	4,65€	2,37€
2016	4,70€	2,40€
2017	4,75€	2,42€
2018	4,80€	2,45€

La Commission rappelle que lorsque la participation du salarié est au moins égale à ce montant (à la moitié du forfait fixé annuellement par la Sécurité sociale) la participation aux frais de repas par l'employeur n'est pas soumise à charges sociales et n'a donc pas à figurer sur le bulletin de salaire.

³⁵ Cass. 2^{ème} civ., 12 mars 2015, n°14-10.744

XIII.3 Qu'entend-on par repas ?

La CPN SEP (voir délibération [XIII.2](#)) a repris la définition de la Cour de cassation selon laquelle un repas type intègre « *les principes de base d'une alimentation à la fois solide et liquide*³⁶ ».

En ce sens, l'employeur pourrait déterminer et identifier le repas type comme étant composé de : une entrée, un plat principal, un fromage et un dessert.

Tout élément supplémentaire ainsi que les boissons payantes pourraient être exclus de la prise en charge patronale.

L'analyse des repas consommés sur l'année scolaire précédente par les salariés pourrait sans doute permettre d'éclairer une telle démarche.

XIII.4 Quel traitement social et fiscal de l'avantage repas ?

En tout état de cause, quel que soit le coût de revient du repas, l'avantage en nature ne sera ainsi pas soumis à charges.

En effet :

- Est considéré comme un avantage en nature et donc comme un élément de rémunération soumis à charges sociales (salariales et patronales) et à l'impôt sur le revenu, la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait normalement dus supporter.

La fourniture de repas à la cantine de l'établissement constitue donc un avantage en nature dès lors que l'employeur en supporte en partie la charge ;

- Mais lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait fixé annuellement par la Sécurité sociale, la participation aux frais de repas par l'employeur n'est pas soumise à charges et n'a donc pas à figurer sur le bulletin de salaire.

Pour le personnel d'éducation

Selon l'administration, ne doivent pas être considérés comme des avantages en nature les repas pris par le personnel qui, de par sa fonction, est amené par **nécessité de service à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative**, sociale ou psychologique, dès lors que sa présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention)³⁷. Ainsi peuvent notamment être concernés les surveillants d'internat.

Il s'agit d'une tolérance administrative spécifique.

A la lecture de la circulaire, l'important est que **la charge éducative soit prouvée**.

L'établissement doit pouvoir démontrer l'obligation de présence avec les enfants, la nécessité de prendre son repas avec eux et établir que le repas correspond à du temps de travail et non à une pause.

La « charge éducative » est donc à prouver via le projet éducatif.

Si ces éléments sont bien établis, l'établissement peut éventuellement solliciter l'URSSAF sur le sujet.

³⁶ Cass. 2^{ème} civ., 12 mars 2015, n°14-10.744

³⁷ Circulaire DSS/SDFSS/5B/N°2003/7 du 7 janvier 2003 relative à la mise en place de l'arrêté du 10 décembre 2002

XIII.5 Quelles sont les conditions pour bénéficier de la prise en charge partielle des frais de repas ?

L'avantage repas bénéficie au salarié qui :

1. Le souhaite
En d'autres termes, si le salarié ne souhaite pas en bénéficier, il ne peut revendiquer le versement d'une indemnité égale au montant de l'avantage
2. Prend son repas entre deux périodes de travail et cela quelle que soit la durée de ces périodes travaillées
3. Ou prend son repas avant ou après une période de travail d'au moins 4 heures.

Dans tous les cas, le salarié ne peut revendiquer ce droit **que sur les jours pendant lesquels il travaille et pendant les périodes d'ouverture du service de restauration de l'établissement.**

XIII.6 Quels sont les règles de prise en charge totale des frais de restauration du salarié ?

Les salariés participant à la **préparation**, à la **confection**, au **service** des repas ou à la **plonge** ainsi que **les salariés prenant leur repas avec les élèves** dans le cadre de leurs **fonctions éducatives** bénéficient quant à eux d'une **prise en charge totale** du repas par l'établissement. Dans ce cas, la fourniture du repas est un avantage en nature soumis à charges. Il doit figurer sur le bulletin de paie (sauf exception, voir encadré, [XIII-4](#)).

XIII.7 Lorsque la prise en charge constitue un avantage en nature, celui-ci doit-il être maintenu pendant les périodes de suspension du contrat ?

Les avantages en nature, c'est-à-dire ceux qui apparaissent sur le bulletin de salaire sont techniquement maintenus puisqu'ils entrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congé payé ou l'indemnisation maladie (maintien de salaire, IJSS et IJC). On ne peut les maintenir en plus ... cela les valoriserait deux fois !

XIII.8 Un salarié visé à l'article XIII.4 qui ne prend pas son repas au service de restauration bénéficie-t-il d'une indemnité compensatrice ?

Non.

Il y a prise en charge des frais de repas uniquement lorsque ceux-ci sont pris au service de restauration.

Si, pour des raisons personnelles, le salarié ne souhaite pas bénéficier du repas, il ne peut demander à bénéficier d'une indemnité compensatrice.

Il en va de même lorsque le service de restauration est fermé.

XIII.9 Comment articuler les règles relatives aux pauses et celles relatives au bénéfice du repas ? Les avantages peuvent-ils se cumuler ?

Les personnels qui participent à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative bénéficient d'une pause d'une demi-heure rémunérée pour prendre leur propre repas (voir [VIII.1](#)). L'élément déclencheur du droit à la « pause rémunérée et considérée comme temps de travail effectif » est l'action éducative avec participation au repas des enfants.

Certaines situations peuvent entraîner quelques questionnements sur l'articulation des textes.

Plusieurs cas de figure sont possibles :

- Le salarié participe au service du repas mais pas à sa prise par les élèves : il peut alors bénéficier de la prise en charge totale de son repas mais aucune pause rémunérée ne saurait lui être conférée,
- Le salarié ne participe pas au service du repas mais à la prise du repas des élèves dans le cadre de sa mission éducative : il bénéficie d'une pause d'une demi-heure rémunérée pour prendre son propre repas (mais pas de la prise en charge totale de son repas),
- Le salarié participe au service du repas (par exemple fonction n°56) et à sa prise par les élèves dans le cadre de sa mission éducative. Dans ce cas, il bénéficie d'une pause d'une demi-heure rémunérée pour prendre **son propre repas** et d'une prise en charge totale des frais de repas,
- Le salarié prend son repas avec les élèves dans le cadre de sa mission éducative, de son activité professionnelle (les surveillants d'internat) il s'agit alors bien d'un temps de travail effectif. Dans ce cas, le salarié bénéficie de la prise en charge totale de son repas. Au terme d'une période de 6 heures d'activité, il peut bénéficier d'une pause non rémunérée.

XIII.10 Quelles sont les règles relatives à la prise en charge des frais de restauration des enfants des salariés ?

Tout salarié relevant de la CC SEP 2015 peut bénéficier pour son (ou ses) enfant(s) scolarisé(s) **dans l'établissement où il exerce** d'une réduction tarifaire sur les frais de restauration de son (ou ses) enfant(s).

Cette réduction **est propre à chaque établissement en fonction de ses possibilités économiques**. Elle suppose une délibération préalable du Conseil d'administration de l'organisme de gestion en ce sens. Elle est fixée entre 0% et le seuil de tolérance de la sécurité sociale à savoir 30% du prix facturé aux familles par l'établissement.

Rien ne s'oppose toutefois à ce que les établissements ayant des ressources économiques le permettant prennent en charge plus que les seuils conventionnels ci-dessus mentionnés.

Il est à souligner que dans cette hypothèse l'URSSAF considère que cela devient un avantage en nature soumis à charges sociales et fiscales **dès le premier euro**.

L'application de la tolérance de 30% a été confirmée par l'Acoss dans une question d'ordre national n°2017-0000004).



Restauration externalisée³⁸

Plusieurs tentatives de redressement ont eu lieu au motif que la tolérance ne s'appliquerait pas aux repas non produits dans l'établissement (service de restauration externalisé avec préparation sur place livraison en liaison chaude ou froide).

Les dispositions de la question d'ordre national de l'Acoss sont générales et évoquent « *un repas pris dans l'établissement* », « *d'un service de restauration* » et « *de participation financière* ».

Dès lors que le repas est facturé aux familles, il peut donc, selon nous, bénéficier de la réduction tarifaire en exonération de charge.

Et cela malgré la confusion qu'aurait pu entraîner la lecture d'une circulaire et certains arrêts de cour d'appel.

A défaut, cela voudrait dire que les entreprises n'ayant qu'une activité d'achat revente (sans intervention sur le produit) seraient exclues mécaniquement de la tolérance ce qui serait aussi incohérent que complexe. La Cour de cassation tranchera.

³⁸ Cf. communiqué du Collège employeur du 6 juin 2017

XIV - Avantages catégoriels

Tout salarié embauché avant le 1^{er} Septembre 2015 qui bénéficiait des avantages « supplément familial et indemnité de résidence » continue à en bénéficier.

Ce montant n'est pas indexé.

Ces droits sont ainsi cristallisés en euros à compter du 31 août 2015.

Le salarié n'acquerra **pas de droits nouveaux**.

Supplément familial

Puisque le salarié n'acquiert pas de droits nouveaux, s'il a un nouvel enfant à charge, le montant du SF n'augmente pas.

En revanche, l'indemnité pourra évoluer à la baisse (voire disparaître) en application des dispositions réglementaires.

Le salarié perd le droit attaché à l'enfant notamment :

- S'il n'en n'a plus la charge effective,
- Si l'enfant atteint l'âge de 20 ans,
- Ou si l'enfant a plus de 16 ans avec une rémunération supérieure à 55% du SMIC légal.
- A noter qu'il s'agit de droits maintenus au titre du contrat de travail liant le salarié avec l'établissement.

En conséquence, si le salarié quitte l'établissement et est embauché dans un autre établissement, il ne peut revendiquer l'application de ces dispositions conventionnelles.

Indemnité de résidence

Le montant perçu est maintenu en euros.

Il n'évoluera pas ni à la hausse ni à la baisse.

En revanche :

- Si le salarié déménage et quitte la zone géographique justifiant le versement de l'indemnité, il ne la percevra plus ;
- Puisqu'il s'agit de droits maintenus au titre du contrat de travail liant le salarié avec l'établissement, si le salarié quitte l'établissement, et est embauché dans un autre établissement, il ne pourra revendiquer l'application de ces dispositions conventionnelles.

XV - Droit disciplinaire

Les articles relatifs à la discipline et aux sanctions contenues n'ont pas été repris dans la CC SEP 2015 devenue section 9 (SEP) de la CC EPNL.

Il convient donc de se référer aux dispositions légales et jurisprudentielles en la matière. Le **règlement intérieur** de l'établissement a dû être modifié en conséquence.

Pour rappel, la rédaction d'un règlement intérieur est obligatoire dans tous les établissements employant au moins 20 salariés (équivalents temps plein, enseignants non pris en compte dans ce calcul).

Ce document doit comporter les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

En ce sens, seule une sanction prévue par le règlement intérieur lorsqu'il est obligatoire peut être prononcée contre un salarié.

Attention, lorsque le règlement intérieur n'est pas obligatoire, le chef d'établissement qui a reçu toute délégation est libre de choisir une sanction adaptée à la faute commise.

Les principes directeurs

L'exercice du pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur.

Des garanties de procédure doivent être offertes au salarié.

1. Degré de gravité de la faute

Le Code du travail et la jurisprudence distinguent trois types de faute selon la gravité.

La faute simple

La faute simple est celle qui ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail tout en justifiant le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Une faute simple peut dans certains cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La faute grave

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La faute lourde

Faute d'une particulière gravité, révélant l'intention de nuire du salarié et ne pouvant être excusée par les circonstances de l'espèce.

2. Proportionnalité de la sanction

Selon le Code du travail « *constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* ».

Ne sont pas considérées comme des sanctions :

- Une réprimande orale,
- Une lettre d'observation,
- Une lettre de rappel à l'ordre.

Un des principes fondamentaux est la proportionnalité de la sanction prononcée à la gravité de la faute.

On distingue traditionnellement les sanctions dites mineures des sanctions dites majeures.

Exemples de sanctions disciplinaires	Mineure ou majeure ?
Blâme	- Sanction mineure si non inscrite au dossier personnel du salarié - Sanction majeure si versée au dossier personnel du salarié
Avertissement écrit	- Sanction mineure si cette sanction n'a aucune incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise - Sanction majeure si l'avertissement peut avoir une influence sur la présence du salarié dans l'établissement. Ex : lorsque le règlement intérieur subordonne la possibilité de licencier un salarié pour faute (hors faute grave) à l'existence d'une ou plusieurs sanctions préalables.
Mise à pied à titre disciplinaire	Sanction majeure Elle doit être limitée dans le temps (le règlement intérieur doit ainsi prévoir sa durée maximale).
Rétrogradation	Sanction majeure (avec modification du contrat de travail, donc l'accord du salarié)
Licenciement	Sanction majeure

3. Procédure

Toute sanction doit faire l'objet d'une notification écrite et motivée au salarié (par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre contre décharge).

Toute procédure de sanction doit intervenir dans les 2 mois suivant la connaissance par l'employeur des faits fautifs.

Passé ce délai, aucune sanction relative à ces faits ne peut plus être prise.

Pour les sanctions les plus graves (dites majeures), une procédure préalable (semblable à la procédure de licenciement) est instituée : convocation, entretien puis notification.

Pour toute sanction autre qu'un licenciement, un délai de 3 jours ouvrables entre la convocation et la tenue de l'entretien doit être respecté (5 jours ouvrables si la sanction envisagée est un licenciement). La notification de la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables et plus d'un mois après l'entretien.

4. Assistance du salarié

Entretien préalable à sanction (hors licenciement)

Le salarié peut se faire assister par toute personne appartenant nécessairement à l'entreprise.

Entretien préalable à licenciement

Voir page suivante

5. Prescription : 3 ans

Une mesure permanente « d'amnistie » est prévue pour toutes les sanctions qui sont antérieures de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires. Ces sanctions ne peuvent être invoquées à l'appui d'une nouvelle sanction ou pour aggraver celle-ci.

XVI - Rupture du contrat

Assistance du salarié lors de l'entretien préalable

Au cours de l'entretien préalable, le salarié peut se faire assister :

- Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement ;
- Soit, si l'établissement n'a pas d'institution représentative du personnel,
Par un conseiller de son choix inscrit sur la liste départementale établie à cet effet ;
ou
Par un délégué mandaté par une organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective.

Dans ce cas, il doit en avvertir son employeur ou son représentant un jour ouvrable avant la date fixée pour l'entretien ; l'employeur peut alors se faire assister par un représentant d'une organisation composant l'association Collège employeur signataire de ladite convention collective et reporter la date de l'entretien jusqu'au troisième jour ouvrable suivant la date initialement prévue.

Durée du préavis

Ancienneté dans l'établissement	Démission et départ en retraite	Licenciement et mise à la retraite	
	Quelle que soit l'ancienneté	Ancienneté de moins de 2 ans	Ancienneté de 2 ans et plus
Employés	1 mois		3 mois
Agents de maîtrise	2 mois		
Cadres	3 mois		

Attention, conformément aux dispositions légales, il n'y a pas de préavis en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, en cas de licenciement pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude d'origine non professionnelle³⁹.

Dans le cas d'une rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail doit être fixée d'un commun accord entre les parties.

Cette date doit intégrer les 15 jours calendaires dont disposent les parties pour se rétracter à compter de la signature ainsi que les 15 jours ouvrables d'homologation de la rupture par la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

³⁹ En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis alors même que le préavis n'est pas réalisé.

XVII - Indemnités de rupture

Démission

Pas d'indemnité de départ

Retraite

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

- Un demi-mois pour les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté ;
- Un mois pour les salariés ayant atteint cinq ans d'ancienneté ;
- Un mois et demi pour les salariés ayant atteint dix ans d'ancienneté ;
- Deux mois pour les salariés ayant atteint quinze ans d'ancienneté ;
- Deux mois et demi pour les salariés ayant atteint vingt ans d'ancienneté ;
- Trois mois pour les salariés ayant atteint vingt-cinq ans d'ancienneté.

Ancienneté dans l'établissement	Indemnité
< 5 ans	0,5 mois de salaire
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans et < 15 ans	1,5 mois de salaire
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois de salaire
≥ 20 ans et < 25 ans	2,5 mois de salaire
≥ 25 ans	3 mois de salaire

En cas de mise à la retraite, puisqu'aucune indemnité de mise à la retraite conventionnelle n'est prévue c'est l'indemnité de licenciement légale qui s'applique.

Licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

Attention, un décret du 25 septembre 2017 a modifié ses conditions d'ouverture et ses règles de calcul⁴⁰.

Le bénéfice de l'indemnité de licenciement est ouvert au salarié ayant au moins de 8 mois d'ancienneté dans l'établissement. Pour permettre le calcul de l'indemnité de licenciement des personnes ayant moins d'une année d'ancienneté, le décret prévoit que l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets de présence.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Elle est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année à partir de dix ans d'ancienneté.

Le salaire servant d'assiette est égal ;

- soit à la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

⁴⁰ [Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement](#)

- soit au tiers des 3 derniers mois.

Deux exceptions au calcul de l'assiette :

- lorsque la durée de service du salarié est entre 8 et 12 mois, le salaire à prendre en compte pour le calcul correspond à la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- en cas de licenciement après un arrêt maladie.

Pour la cour de cassation⁴¹, la période d'arrêt n'a pas à être prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement. Par conséquent, le salaire à prendre en compte est le plus avantageux entre le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail et le tiers de la rémunération des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail

Rupture conventionnelle

L'indemnité doit au moins être égale à l'indemnité légale de licenciement.

Aucun texte ne prévoit le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle à un salarié ayant moins de 8 mois d'ancienneté dans l'établissement. Néanmoins, la position jurisprudentielle n'étant pas stabilisée sur ce point, il est conseillé, aux établissements de verser une indemnité au prorata du nombre de mois de présence.

⁴¹ Cass. Soc., 23 mai 2017, n°15-22-223

Précision sur le calcul de l'ancienneté pour les indemnités de rupture

L'ancienneté doit ici être comprise comme le nombre d'années de service continu (ininterrompus) dans l'établissement, en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Toutes les périodes de suspension ne sont pas exclues du calcul. Ainsi, sont assimilées à des périodes de travail effectif et donc prises en compte les périodes :

- De préavis (même non effectué) ;
- D'absences suites à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- De congé maternité ;
- De congé individuel de formation ;
- De congé parental d'éducation. Attention auparavant seule la moitié de la durée était assimilée à du travail effectif. A compter du 1^{er} Septembre 2017, la durée des congés parentaux est assimilée comme temps de travail effectif en **totalité**).

