

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire
277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

Recueil des décisions de la CPN SEP¹
(délibérations, avis, interprétations)

14 Mars 2017

¹ Pour les questions relatives à la « reclassification », se reporter au recueil des interprétations de la commission d'aide et de suivi au plan national des classifications et rémunérations dans sa version du 3 avril 2012

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegemployeur.org

SOMMAIRE

I. CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS -----	3
I. 1. Champ d'application des classifications -----	3
I. 2. Méthode de classification -----	4
I. 3. Référentiel de fonctions -----	5
I. 4. Détermination de la strate -----	8
I. 5. Application des critères classant -----	8
I. 6. La prise en compte de l'ancienneté -----	8
I. 7. La prise en compte de la formation professionnelle -----	10
II. EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL -----	11
II. 1. Congés payés -----	11
II. 2. Autorisation d'absence pour événements familiaux ou personnels -----	11
II. 3. Fermeture provisoire d'un établissement-----	13
III. AVANTAGES CONVENTIONNELS -----	14
III. 1. Participation de l'employeur aux frais de repas du salarié-----	14

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

I. CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

I. 1. Champ d'application des classifications

I. 1.1 Les intervenants extérieurs sont-ils concernés par le système de classification de la convention collective SEP ? Si oui, quelles fonctions leur attribuer et quels sont leurs droits en matière de congés payés ?

Oui, la convention collective concerne les intervenants extérieurs salariés de l'OGEC qui ne peuvent relever d'une autre convention collective pour cette activité (exemple convention collective des enseignants hors contrat).

Les fonctions 1, 2 et 3 peuvent être identifiées (se reporter au contour succinct du référentiel de fonctions).

Ces trois fonctions ouvrent droit à 51 jours de congés payés.²

I. 1.2 Les enseignants effectuant des surveillances sont-ils concernés par le système de classification de la convention collective SEP ? Si oui, quelles fonctions leur attribuer et quels sont leurs droits en matière de congés payés ?

Les enseignants, agents de droit public, effectuant par ailleurs des surveillances, doivent déjà être titulaires d'un contrat de travail au titre de cette activité de surveillance rattachée à la Convention Collective SEP. En conséquence, ils sont concernés par les dispositions de la convention collective.

Les fonctions de « surveillance » sont identifiées par les fonctions 13 et 14. Ces fonctions ouvrent droit à 51 jours de congés payés.

La Commission rappelle que ces salariés sont soumis aux règles de cumul d'emplois.³

I. 1.3 Les salariés en contrats aidés sont-ils concernés par la classification et les rémunérations minimales ?

Oui, en l'absence de dispositions légales spécifiques, les salariés en contrats aidés (CUI-CAE) bénéficient de l'ensemble des stipulations des conventions et accords collectifs applicables dans l'organisme employeur.

En conséquence, ils sont concernés par la classification et les rémunérations minimales et donc par le salaire minimum de branche.⁴

² Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

³ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

⁴ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

Convention Collective des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)

Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegemployeur.org

I. 2. Méthode de classification

I. 2. 1. Est-ce que les critères classant doivent tenir compte de quelque manière que ce soit de la personne qui occupe le poste ? Peut-il y avoir des différences entre deux salariés qui sont sur un poste similaire ? Exprimé autrement, « si une personne bénéficiant de moins d'ancienneté que moi était reclassée sur mon poste, est-ce que les critères classant seraient identiques ou inférieurs » ?

La classification ne doit pas se faire artificiellement mais doit reposer sur les tâches effectivement réalisées avec les contours du poste. En utilisant les démarches prévues par le vade-mecum du 30 mai 2011.

Il faut distinguer l'ancienneté qui fait partie des critères de reconnaissance liés à la personne, de l'expérience acquise qui peut permettre de faire évoluer le poste de travail et à ce titre conduire à l'attribution de degrés supplémentaires dans les critères classant (liés au poste de travail).

Dans un même établissement, la dénomination des postes peut être similaire, cependant l'expérience acquise, le nombre, la variété des fonctions composant le poste, et leur pourcentage d'exercice peuvent entraîner une reclassification ou une classification distincte entre les salariés tant dans les degrés que dans la strate de rattachement.⁵

I. 2. 2. Tous les postes de travail antérieurement dénommés sous le vocable « ASEM » peuvent-ils être classés à l'uniforme (fonctions, strate, degrés) pour un même établissement, pour une même région ?

La Commission rappelle que la classification doit s'opérer poste par poste en tenant compte des activités réellement effectuées.

Dans tous les cas, il faut distinguer l'ancienneté qui fait partie des critères de reconnaissance liés à la personne, de l'expérience acquise qui a permis de faire évoluer le poste de travail et à ce titre conduit à l'attribution de degrés supplémentaires dans les critères classant (liés au poste de travail).

La Commission s'étonne par ailleurs d'une situation dans laquelle tous les postes ayant la même dénomination sont positionnés en strate I, degré 1 à tous les critères classant.⁶

I. 2. 3. Peut-on attribuer des quarts ou des demi-degrés au titre des critères classant ?

Non, la Commission rappelle que les degrés sont valorisés par des chiffres entiers : 1, 2, 3.

Le chiffre 0 ne peut être attribué à aucun des critères classant.

Elle rappelle que pour la strate 1 le critère management n'existe pas.⁷

⁵ Commission d'aide et de suivi : séances des 16 et 17 février 2011

⁶ Commission d'aide et de suivi : séances des 16 et 17 février 2011-

⁷ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 août 2011

Convention Collective des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)

Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

I. 2. 4. En cas de modification de la classification, le temps d'échange entre l'employeur et le salarié est-il considéré comme du temps de travail effectif ?

Oui, ce temps d'échange doit être considéré comme du temps de travail effectif. Le chef d'établissement ou son représentant et le salarié n'ont pas (sauf accord des parties) à être assisté lors de cet échange.⁸

I. 3. Référentiel de fonctions

I. 3. 1. Comment intégrer les activités sieste et « cantine des petits » (ex ASEM) ?

Chaque fonction peut se décomposer en plusieurs tâches.

Ainsi, l'activité sieste est une des tâches relevant des fonctions 4 ou 14 selon que l'enseignant est présent ou non sur les lieux.

Pour l'activité de « cantine », les fonctions suivantes peuvent être identifiées selon les spécificités du poste⁹ :

- 14 en cas d'action éducative spécifique (découpe de la viande, socialisation, propreté, etc.)
- 56 (service).

I. 3. 2 Comment intégrer l'activité surveillance d'études ?

S'il s'agit d'une étude simple, la fonction 13 est identifiée.

S'il s'agit d'une étude dirigée, c'est la fonction 14 qui le sera.¹⁰

I. 3. 3. En l'absence de l'enseignant en charge de la classe concernée, comment valoriser le travail d'une « ASEM », accompli à la demande ou avec l'autorisation de sa direction, qu'il s'agisse d'un travail régulier dans le cadre d'un décloisonnement ou qu'il s'agisse de la prise en charge de la classe dans le cadre d'activités ne relevant pas de la simple « garderie » mais, par exemple, de la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues dans un classeur destiné à un enseignant suppléant ?

La première partie de la question pose un problème d'analyse. La Commission n'a pas d'information sur le « travail régulier » tel que présenté. Ses contours ne sont pas déterminés.

Les membres de la Commission tiennent à indiquer qu'en toute logique cette activité ne ressort a priori pas des compétences du salarié. Ce dernier n'a pas à mettre en œuvre des activités pédagogiques prévues dans un classeur fourni par l'enseignant ou la direction.

Si un « groupe classe » (sans la présence de l'enseignant) est pris en charge par le salarié concerné, les fonctions 3, 14 et 15 pourront être identifiées selon l'activité. Cependant, la commission rappelle qu'un groupe classe doit toujours rester sous la responsabilité d'un enseignant.

Si l'activité est ponctuelle ou occasionnelle, le cas n°3 de la plurifonctionnalité permettra, le cas échéant, de « valoriser » cette activité exceptionnelle.¹¹

⁸ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

⁹ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

¹⁰ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

¹¹ Commission d'aide et de suivi : séance du 13 décembre 2010

Convention Collective des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)

Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

I. 3. 4. Quelle fonction doit être retenue pour l'activité « gestion des livres scolaires » ?

S'il s'agit de la gestion des stocks, de la distribution, du contrôle de l'état de retour, la remise en l'état, voire du traitement du dépôt de garantie, la fonction 30 ou la fonction 45 peuvent notamment être retenues.¹²

I. 3. 5. Quelle fonction doit être retenue pour l'activité en classes primaires et maternelles, « de pointage des cartes d'entrée à la cantine-self et du traitement des absences au repas » ?

Indépendamment des autres fonctions composant le poste de travail, si le poste nécessite à la fois le pointage des cartes d'entrée à la cantine-self et le traitement des absences au repas, la fonction suivante peut être retenue :

Fonction 31 : en cas de traitement c'est-à-dire « la collecte et la tenue de tous les états de présence ou d'absence, saisie informatisée de ces informations, saisie et impression... » et relais pour facturation ;

Remarques :

- la fonction 13 pourra être retenue si le poste ne nécessite qu'un seul pointage des cartes d'accès sans traitement particulier ;
- la fonction 34 sera retenue en cas de tenue et de responsabilité de caisse.¹³

I. 3. 6. Interprétation de la notion « d'importance d'un établissement » (fonctions n° 28 et n° 29) :

« L'importance de l'établissement » constitue le seul critère de différenciation pour le rattachement des fonctions 28 et 29, Qu'entend-on par-là ? Comment expliquer que le poste ait pour strate II ou strate III ?

Rappelons que la méthode de classification/reclassification est détaillée dans la diapositive 6 du vademecum paritaire.

La réalisation d'un organigramme et d'une fiche de poste est essentielle à la mise en place efficace et cohérente des classifications.

Ces derniers permettent d'identifier le contenu du poste composé de différentes fonctions, le niveau d'intervention, la nature et le contenu des tâches, leur complexité et celle de l'organisation de l'établissement.

Cela permet ainsi de déterminer la strate de rattachement.

La description générale des strates II et III diffère :

- La Strate II identifie un poste nécessitant l'exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoirs agir.
- La Strate III identifie un poste nécessitant la réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoirs agir pour répondre avec pertinence à une situation.

Cette dichotomie s'explique par le niveau d'indépendance fonctionnelle que nécessite le poste et le niveau de savoir-faire et savoir agir.

¹² Commission d'aide et de suivi du 6 avril 2011

¹³ Commission d'aide et de suivi du 6 avril 2011

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

A titre d'exemple :

- le poste de Strate II nécessite de savoir-faire et de faire ce que le chef d'établissement ou le responsable hiérarchique demande de faire ;
- le poste de strate III nécessite de définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et de le mettre en œuvre.

« *L'importance de l'établissement* » ne s'entend pas seulement en termes de taille de structure et d'effectifs.

Cette notion doit être comprise dans un sens organisationnel et de complexité structurelle ou fonctionnelle. Elle peut entraîner un niveau d'intervention différent.¹⁴

I. 3. 7. En présence de plusieurs personnels d'internat, quelles fonctions leur attribuer si aucun responsable d'internat n'a été désigné ?

En l'absence de responsable d'internat ou du chef d'établissement logeant sur place, une procédure d'intervention doit être prévue et un responsable doit être désigné pour le % de temps non couvert par le responsable d'internat ou le chef d'établissement.

La fonction 21 sera attribuée à ce pourcentage de temps.¹⁵

I. 3. 8. Quelle fonction attribuer à l'activité « responsable de l'organisation des interrogations orales » ?

Cette activité peut être rattachée à la fonction 32 du référentiel si elle correspond à la réalisation avec ou en soutien des enseignants de la logistique matérielle des examens officiels en collège et en lycée, des khôlles en classe préparatoire.

Cette activité peut être rattachée à la fonction 11 du référentiel si celle-ci consiste à :

- Préparer le centre d'examen : organisation et secrétariat des épreuves, gestion de la papeterie ou des postes de travail (LP/LT ; assurer la transmission des copies et autres documents au centre de correction ; préparer le centre d'oral ou de corrections ; assurer le report des notes ;
- Organiser et suivre les khôlles en CPGE : élaboration des plannings des khôlleurs et des salles, préparation des convocations, suivi et transmission des heures effectuées par les enseignants en vue de leur paiement par les services académiques.¹⁶

Cette activité est à rattacher à la fonction 12 du référentiel si le salarié, sous l'autorité directe du chef d'établissement, a la responsabilité de l'organisation et du bon déroulement des examens et/ou concours nationaux et académiques.

¹⁴ Commission d'aide et de suivi : séance du 6 avril 2011

¹⁵ Commission d'aide et de suivi : séance du 6 avril 2011

¹⁶ Commission d'aide et de suivi : séance du 6 avril 2011

Convention Collective des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)

Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

I. 4. Détermination de la strate

I. 4. 1 Strate IV / Description générale : « dans le cadre des délégations reçues » s'entend-il strictement au sens de délégations obligatoirement inscrites dans le contrat de travail ou autre document ?

Les délégations doivent être écrites, qu'elles figurent dans le contrat ou dans tout autre document qui aura nature contractuelle.¹⁷

I. 4. 2 Comment reconnaît-on un diplôme d'infirmier dans la nouvelle classification alors que celui-ci est demandé à l'embauche et que la nomenclature nationale le place en niveau 2 ?

Pour un poste de travail intitulé infirmier (ou infirmière), la détention du diplôme d'état d'infirmier (ou d'infirmière) est requise.

Compte tenu de l'impossibilité de définir par avance le pourcentage de répartition d'exercice entre les fonctions 17 et 18, Il est nécessaire d'appliquer à la fonction 18 un pourcentage égal ou supérieur à 50% du fait de l'exigence de la détention du diplôme d'état d'infirmier (ou d'infirmière).¹⁸

I. 5. Application des critères classant

Les activités de management des bénévoles diffèrent-elles de celles de l'encadrement de salariés de l'établissement ?

Dans le tableau des critères classant, s'agissant du critère « management », la notion d'équipe s'entend d'une équipe de salariés ou de bénévoles. C'est le cas essentiellement pour les activités liées la pastorale.

Cette analyse pourra s'appliquer à tous les postes à l'exception de ceux rattachés à la strate I.¹⁹

I. 6. La prise en compte de l'ancienneté

I. 6. 1. Comment se fait le calcul de l'ancienneté ?

Dans l'article 3.5 de la convention collective :

- **l'expression « dès la deuxième année »** s'entend par "une fois la première année révolue" soit à partir du 13^e mois.

En strate I et en strate II : l'ancienneté débute à partir de 12 mois et 1 jour soit au début du 13^e mois et payé à la fin de ce 13^e mois.

Exemple : pour une entrée dans l'établissement au 1er septembre 2015, attribution de 6 points en Strate I ou attribution de 5 points en strate II pour la première fois au 1er septembre 2016.

¹⁷ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

¹⁸ Commission d'aide et de suivi : séance du 16 et 17 février 2011

¹⁹ Commission d'aide et de suivi : séance du 6 avril 2011

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegemployeur.org

- **l'expression "dès la troisième année"** s'entend par "une fois la deuxième année révolue" soit à partir du 25° mois.
En Strate III : l'ancienneté débute à partir de 24 mois et 1 jour soit au début du 25° mois et payé à la fin de ce 25° mois.
Exemple : en strate III, pour une entrée dans l'établissement au 1er septembre 2015, attribution de 5 points pour la première fois au 1er septembre 2017.

- **l'expression "dès la quatrième année"** s'entend par "une fois la troisième année révolue" soit à partir du 37° mois.
En strate IV : l'ancienneté débute à partir de 36 mois et 1 jour soit au début du 37° mois et payé à la fin de ce 37° mois.
Exemple : pour une entrée dans l'établissement au 1er septembre 2015, attribution de 5 points pour la première fois au 1er septembre 2018.²⁰

I. 6. 2. Les points accordés pour l'ancienneté doivent-ils être proratisés en fonction du temps de travail ?

Non.

Le calcul de l'ancienneté est le même que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel.

Le coefficient global est calculé sur une référence temps plein (151,67 h).

En cas de temps partiel, seul le salaire global est proratisé.²¹

I. 6. 3 Faut-il prendre en compte pour calculer l'ancienneté du salarié, l'expérience acquise dans le cadre d'un contrat aidé (CUI-CAE, emplois d'avenir...) ?

La réponse est positive pour toute période de contrat aidé effectuée dans un établissement relevant des organismes signataires de la convention collective ou dans un établissement d'enseignement agricole privé.²²

I. 6. 4. La reconnaissance de l'ancienneté peut-elle être bloquée ?

L'ancienneté est valorisée par l'attribution annuelle de points dans la limite du nombre fixé par l'article 3.5 de la Convention Collective.²³

²⁰ CPN PSAEE : séance du 9 décembre 2010

²¹ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

²² Commission d'aide et de suivi : séance du 19 janvier 2011

²³ Commission d'aide et de suivi : séance du 19 janvier 2011

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

I. 7. La prise en compte de la formation professionnelle

I. 7. 1. Quel est le mode de calcul de la valorisation de la formation professionnelle ?

1. **Les actions d'adaptation au poste de travail** sont celles qui ont pour objectif de permettre au salarié de remplir les missions du poste pour lequel il a été engagé (*accord sur l'emploi et la formation professionnelle dans les Etablissements d'Enseignement Privés du 3 novembre 2015, article 3.5*).

L'article 3.6 de la convention collective prévoit que tout salarié de Strate I doit bénéficier dans l'année qui suit son embauche ou en cas de changement de poste d'une formation d'adaptation. Cette formation est valorisée par l'attribution de 15 points.

2. **Les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi** sont celles qui permettent d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe ou susceptibles d'occuper dans le cadre d'une évolution naturelle, prévisible ou prévue du poste sans que celle-ci n'entraîne de modification de la fiche de poste ou du contrat de travail (*accord sur l'emploi et la formation professionnelle dans les Etablissements d'Enseignement Privés du 3 novembre 2015, article 3.5*).

Aucune valorisation n'est prévue dans la convention collective pour ce type d'actions de formation.

3. **Les actions de développement des compétences** sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent un changement de poste et/ou de contrat de travail et/ou une évolution de la qualification professionnelle (projet de promotion, mobilité professionnelle sans promotion, reclassement interne ou externe, reconnaissance de compétences sans modification de poste) (*accord sur l'emploi et la formation professionnelle dans les Etablissements d'Enseignement Privés du 3 novembre 2015, article 3.5*).

Sont notamment considérées comme telles les formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes.

Dans la CC SEP 2015, ces actions de développement de compétences sont valorisées :

- soit par une évolution du poste et donc de la classification notamment à un niveau au moins égal à celui prévu dans un accord collectif spécifique (CQP ou titre) ;
- soit par tout élément contractuel spécifique décidé par les parties ;
- soit par 25 points (limité à 3 formations dans chaque strate).²⁴

²⁴ Annexe 4 Valorisation de la formation professionnelle

Convention Collective des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)

Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

II. EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

II. 1. Congés payés

II. 1. 1 La première phrase du 3^{ème} alinéa évoque un temps de travail « majoritaire » alors que la troisième phrase du même alinéa évoque un temps de travail de « 35 % et plus ». Comment interpréter cette disposition ?

L'article 5.2 de la Convention collective sur les congés payés stipule que « *le nombre de jours de congés payés applicable à compter du 1^{er} septembre 2015 est déterminé selon la ou les fonctions majoritaire(s) composant le poste en temps de travail apprécié sur l'année* ». La ou les fonctions majoritaires s'entendent comme une majorité qualifiée à 35%²⁵.

II. 2. Autorisation d'absence pour événements familiaux ou personnels

II. 2. 1 L'article 5.9 prévoit les jours d'autorisation d'absence rémunérés pour événements familiaux ou personnels et notamment « 4 demi-journées par année scolaire pour un examen ou un concours à caractère universitaire ou professionnel ».

Ces 4 demi-journées d'absence sont-elles accordées pour :

- La durée de l'examen ou du concours uniquement ?
- La durée de l'examen ou du concours et le déplacement nécessaire pour se rendre sur les lieux des épreuves ?
- La durée de l'examen ou du concours, le déplacement nécessaire pour se rendre sur les lieux des épreuves et le temps de préparation à l'examen ?

En outre, se pose la question de la prise effective de la totalité des quatre demi-journées par année scolaire prévues par la Convention collective pour la participation à un examen ou un concours.

Autrement dit, le salarié peut-il disposer- de droit - des quatre demi-journées d'absence ou le nombre de demi-journées accordées peuvent-elles être à l'appréciation de l'employeur ?

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.

²⁵ Délibération CPN SEP 2015-1/ 2015-10-06

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

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.²⁶

II. 2. 2 L'article 5.9 (Autorisation d'absence pour événements familiaux ou personnels) stipule :
« Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée à l'occasion de certains événements [...] »

L'article 5.9 de la Convention collective précise que « ces congés sont pris en jours ouvrés dans un délai raisonnable entourant l'événement »

Le salarié dont l'événement tombe un jour férié ou à l'occasion d'un pont bénéficie-t-il de l'ensemble des jours d'absence prévus par la convention collective ?

Les arrêts rendus par la Cour de cassation jusqu'à présent ont indiqué que l'article L. 226-1 du code du travail (ancienne codification) « ne prévoit aucune indemnité dans le cas où le salarié se marie pendant une période de congé ». Ces arrêts ont effectivement été rendus pour des événements familiaux survenus pendant les congés payés annuels et donc pendant une période d'absence plutôt longue, éloignant ainsi la prise de congé pour événement familial.

Par ailleurs, un de ces arrêts a statué dans un cas où la convention collective prévoyait que les congés accordés pour événements familiaux devaient être pris les mêmes jours que les événements familiaux. Or, la convention collective SEP du 7 juillet 2015 prévoit au contraire que ces congés sont pris dans un délai raisonnable entourant l'événement.

A la lecture des dispositions conventionnelles, des jurisprudences et des nouvelles dispositions légales, nous comprenons que :

- ces congés peuvent être posés dans les jours précédents ou suivants l'événement, sans qu'ils ne soient forcément accolés à l'événement ;
- l'événement tombant un jour férié ou lors d'un pont n'empêche pas de prendre l'ensemble des jours prévus par les dispositions conventionnelles ou légales dans une période proche de l'événement ;
- ces jours d'absence ne sont pas nécessairement pris de manière consécutive.

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.

²⁶ Délibération CPN SEP 2016-1/ 2016-09-16

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegemployeur.org

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.²⁷

II. 3. Fermeture provisoire d'un établissement

II.3.1 En cas de fermeture provisoire d'un établissement, pour une raison externe ou interne, les salariés sont-ils tenus de récupérer des heures de travail qu'ils n'ont pas pu effectuer indépendamment de leur volonté ?

La commission indique que l'article L. 3121-50 du code du travail dispose que seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

- de causes accidentelles, d'intempérie ou en cas de force majeure ;
- d'inventaire ;
- du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Les heures perdues listées dans l'article ci-dessus sont récupérées dans les conditions légales, réglementaires et jurisprudentielles.

En dehors de ces situations, il ne peut y avoir de récupération des « heures perdues » Autrement dit, les heures sont rémunérées en temps de travail effectif et ne peuvent faire l'objet de récupération.

²⁷ Délibération CPN SEP 2017-1/ 2017-03-14

²⁸ Délibération CPN SEP 2017-2/ 2017-03-14

Convention Collective des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)

Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

III. AVANTAGES CONVENTIONNELS

III. 1. Participation de l'employeur aux frais de repas du salarié

III. 1.1 - 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 de la convention collective ?

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* » (Cass. 2ème civ., 12 mars 2015, n°14-10.744)

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 patronale.²⁸

Année	Evaluation forfaitaire de l'URSSAF	Prise en charge par le salarié (51% de l'évaluation URSSAF)
2015	4,65	2,37
2016	4,70	2,40
2017	4,75	2,42

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.

²⁸ Délibération CPN SEP 2015-2/ 2015-11-02

Convention Collective
des Salariés des Établissements Privés (SEP 2015)
Commission Paritaire

277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05
Tél : 0153737440 – secretaire@collegeemployeur.org

III. 1.2. Les enseignants exerçant quelques heures dans des fonctions rattachées à la CC des SEP de 2015 sont-ils concernés par la participation de l'employeur telle que définie à l'article 5.12 ?

Les enseignants ayant une activité accessoire de salarié bénéficient des dispositions des textes conventionnels applicables dans les conditions fixées par les partenaires sociaux.

Ainsi, les enseignants ayant une activité salariée bénéficient des dispositions relatives à la prise en charge partielle des repas :

- sur les jours d'activité en tant que salarié et d'ouverture du service ;
 - avant ou après, une période de travail d'une durée minimale de 4 heures ;
- ou
- entre deux périodes de travail.

Seule l'activité en tant que salarié de droit privé est prise en compte pour déterminer le respect des conditions pour bénéficier de cet avantage salarial, l'activité d'enseignant ne l'est pas.²⁹

²⁹ Délibération CPN SEP 2015-3/ 2015-11-02