

Convention
collective

Temps
de travail

Formation
professionnelle

Régime de
prévoyance

**Convention collective
des salariés des établissements privés
CC SEP 2015 - n° 2408
et Accord salarial du 7 juillet 2015**

GUIDE PRATIQUE Version n°2

**Version du 25 septembre 2015
Les éléments modifiés ou complétés sont identifiés en rouge**

Collège employeur



SOMMAIRE

SECTION 1 : CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIES DES ETABLISSEMENTS PRIVES CC SEP 2015	3
I - CHAMP D'APPLICATION	3
II - INFORMATION DANS L'ETABLISSEMENT DES NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA CC SEP 2015	4
III – BULLETIN DE SALAIRE, CONTRAT ET ACCORD D'ENTREPRISE	6
IV – EMBAUCHE : contrat de travail, catégorie professionnelle	7
V RÉMUNÉRATION	9
VI TEMPS DE TRAVAIL ET CONGES PAYES	11
VII REGLES D'ACQUISITION ET DE REPORT DES CONGES PAYES	14
VIII SEMAINES A 0h	15
IX PAUSES	16
X AUTORISATION D'ABSENCE	19
XI MALADIE et MATERNITÉ	21
XII CONTRIBUTION DES FAMILLES	23
XIII FRAIS DE REPAS	24
XIV AVANTAGES CATEGORIELS	28
XV DROIT DISCIPLINAIRE	29
XVI RUPTURE DU CONTRAT	32
XVII INDEMNITES DE RUPTURE	33
SECTION 2 : ACCORD SALARIAL DU 7 JUILLET 2015	35
ANNEXE 1 LA QUESTION DES ACCORDS D'ENTREPRISE	39
Section 1 La révision des accords	40
Section 2 La dénonciation des accords	43
ANNEXE 2 USAGE ET ENGAGEMENT UNILATERAL DE L'EMPLOYEUR : COMMENT LES DENONCER ?	50

SECTION 1 : CONVENTION COLLECTIVE DES SALAIRES DES ETABLISSEMENTS PRIVES CC SEP 2015

I - CHAMP D'APPLICATION

1.1 Quel est le champ d'application de la Convention collective des salariés des établissements privés (CC SEP 2015) ?

La CC SEP 2015 s'applique aux établissements adhérant aux organisations signataires en tant qu'employeur (FNOGEC, SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC, UNETP).

1.2 Quels sont les salariés concernés ?

Bénéficient des dispositions de la CC SEP 2015 :

- tous les salariés liés par un contrat de travail aux établissements privés d'enseignement primaire (maternelle et élémentaire), secondaire et technique, ayant ou non conclu un contrat avec l'Etat et ce,
- quelle que soit la nature de leur contrat (temps complet, temps partiel, CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat aidé),
- à l'exception de ceux relevant de dispositions conventionnelles ou statutaires spécifiques.

Ne sont donc pas concernés :

- les chefs d'établissement,
- les psychologues,
- les enseignants hors contrat,
- les formateurs,
- les chefs de travaux (...).

1.3 Quid des salariés en contrat aidé (CUI-CAE) ?

Les salariés en contrat aidé sont également concernés par les dispositions conventionnelles.

1.4 Quelle est la date d'entrée en vigueur de la CC SEP 2015 ?

Les dispositions de la CC SEP 2015 entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

1.5 Que deviennent les dispositions de la CC PSAEE et de la recommandation patronale ?

Les partenaires sociaux ont choisi la voie de la révision de la CC PSAE.

Les dispositions de la CC SEP 2015 remplacent donc en intégralité et pour tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche, les dispositions de la CC PSAEE et de l'accord du 7 juillet 2010 sur les classifications et rémunérations afférentes ainsi que celles de la recommandation patronale du 25 mars 2013.

Autrement dit, il n'y a pas d'avantage maintenu temporairement (AMT) ni d'avantage individuel acquis (AIA).

II - INFORMATION DANS L'ETABLISSEMENT DES NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA CC SEP 2015

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 (voir document joint),
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 ?

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 ainsi qu'aux délégués du personnel.

2. **Les délégués du personnel 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 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 SEP 2015 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.

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

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).

Sur l'impact de la CC SEP 2015 sur l'application des accords d'entreprise, voir [Annexe 1](#).

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

III – BULLETIN DE SALAIRE, CONTRAT ET ACCORD D'ENTREPRISE

III.1 Faut-il modifier le bulletin de salaire ?

La dénomination de la Convention collective a effectivement changé. Il conviendra donc de la modifier sur l'entête du Bulletin de salaire² : CC SEP 2015.

A noter, que :

- le numéro IDCC ne change pas : 2408
- et le numéro de brochure JO est toujours le 3320.

L'IDCC est l'identifiant donné par le Ministère du travail à une Convention collective. On le retrouve dans les accords, certains appels de cotisations comme celui d'OPCALIA ou encore sur le CERFA de PV des élections des représentants du personnel.

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

Non, il s'agit de dispositions conventionnelles impératives.

Pour mémoire, un avenant a la même valeur juridique qu'un contrat de travail.

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.

III.3 Quel impact a cette Convention collective sur les dispositions contractuelles, les accords d'entreprise applicables, les usages et engagements unilatéraux de l'employeur ?

Chaque niveau d'engagement est autonome.

En pratique, cela signifie, par exemple, qu'une Convention collective nationale ne saurait remettre en cause les dispositions d'un accord d'entreprise (cf [Annexe 1](#)).

En outre, les dispositions contractuelles spécifiques (ne renvoyant pas simplement aux dispositions conventionnelles) ne sont pas modifiées ou remises en cause par l'application de la CC SEP 2015.

Pour information, les usages et engagements unilatéraux ne sont pas non plus remis en cause par l'entrée en vigueur de la CC SEP 2015 (pour plus d'informations concernant leur possible dénonciation (cf [Annexe 2](#))).

² C. trav. art. R.3243-1

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.

Les mentions obligatoires ainsi que les documents à fournir par les parties au contrat sont listés dans la CC SEP 2015 (articles 2.1 et 2.2). Elles s'ajoutent le cas échéant aux mentions obligatoires selon la nature du contrat (CDD, Contrat à temps partiel).

A noter qu'une fiche de poste évolutive et non contractuelle est remise au salarié.

IV.1 Quelles est la définition des catégories professionnelles ?

La CC SEP 2015 ne modifie pas la définition des catégories socioprofessionnelles applicables depuis 2010.

Attention, le vocable « cadre » peut être utilisé dans trois situations 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** notamment 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 27 juin 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)		
Strate III de 9 à 11 degrés	Agent de maîtrise	Cadre
Strate III 8 degrés		
Strate II, moins de 8 degrés		
Strate I ou II	Employé	Non-cadre

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.2 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 RÉMUNÉRATION

V.1 Quelle sont les éléments de rémunération modifiés par la CC SEP 2015 ?

Les dispositions relatives au poste de travail n'ont pas été modifiées (base de strate, valeur degrés/strate).

En revanche les dispositions de valorisation de l'ancienneté, (voir [V.2](#)) de la formation professionnelle, (voir [V.3](#)) ont été modifiées et une indemnité pérenne de 1% exprimée en points a été créée par l'accord annexe du 7 juillet 2015 (voir [section 2](#)).

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

Chaque année, est attribué un nombre de points au titre de l'ancienneté selon les règles suivantes :

Strate I	6 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2 ^{ème} année ;
Strate II	5 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2 ^{ème} année et non sur 34 ans et avec un maximum de 170 points comme auparavant ;
Strate III	5 points sur 34 ans dès la 3 ^{ème} année soit un maximum de 170 points et non sur 32 ans et avec un maximum de 160 points comme auparavant ;
Strate IV	5 points sur 32 ans dès la 4 ^{ème} année soit un maximum de 160 points et non sur 30 ans et avec un maximum de 150 points comme auparavant.

En conséquence, la valorisation de l'ancienneté doit être recalculée à compter de la paie de septembre 2015 pour les salariés de Strate II à IV concernés.

Cette revalorisation est d'application au 1^{er} septembre 2015 ; en revanche, il n'y a pas d'effet rétroactif à cette modification de rémunération.

Exemple :

Un salarié de strate II ayant 36 ans d'ancienneté au 1^{er} septembre 2015 :

- a vu son ancienneté plafonnée au 1^{er} septembre 2013 à 34 ans d'ancienneté soit 170 points,
- va acquérir, du fait du déplafonnement de l'ancienneté en strate II, 10 points de plus au 1^{er} septembre 2015.

V.3 Quel est le nouveau mode de calcul de valorisation de la formation professionnelle ?

Le salarié de Strate I bénéficie dans l'année qui suit son embauche ou en cas de modification de poste d'une formation d'adaptation. Ces dispositions sont issues de la CC PSAEE, elles sont inchangées dans la CC SEP 2015.

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. C'est pourquoi par exemple la formation dispensée à un salarié en contrat aidé qui n'est pas une formation d'adaptation ne peut entraîner la valorisation de 15 points³. Elles se distinguent des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi et actions de développement des compétences.
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.
Dans la CC SEP 2015, elles ne sont pas valorisées.
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). Sont notamment considérées comme telles les formations qualifiantes ou diplômantes (CAP, CQP).
Dans la CC SEP 2015, ces actions de développement de compétences sont valorisées :
 - soit par une évolution du poste et notamment à un niveau défini par un accord collectif (CQP ou titre).
 - soit par 25 points (limité à 3 formations dans chaque strate).

Ce qui change :

- compte-tenu des nouvelles dispositions légales, la valorisation de la formation ne dépend pas de la personne à l'initiative du départ. Dans la CC PSAEE, les formations de développement des compétences à l'initiative du salarié entraînait valorisation en points;
- le projet de formation doit être prévu lors de l'entretien professionnel et formalisé. Dans un document que la CPN EFP a dénommé « engagements réciproques » les parties prévoient alors les conséquences de ce départ en formation⁴.

³ Quelle que soit la forme que celle-ci prend l'action de formation est une action permettant l'insertion du salarié en CUI-CAE (C. trav. art., 5134-65) et non pas strictement l'adaptation au poste.

⁴ Un formulaire sera édité par la CPN EEP Formation une fois signé l'accord formation professionnelle en cours de révision.

VI TEMPS DE TRAVAIL ET CONGES PAYES

VI.1 Quelles sont les durées de travail applicables ?

A compter du 1^{er} septembre 2015, deux temps de travail sont applicables aux salariés relevant de la CC SEP 2015.

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 CC 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).

- **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.

- **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).

VI.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.

VI.3 Un salarié peut-il 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 au 1^{er} 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.

Exemple 1 :

Pour un temps plein, horaire moyen lissé de 35h pour 1429 heures annuelles effectives : passage à 1470h annuelles effectives au 1/9/15. Si le salarié souhaite continuer à travailler 1429h par an, cela se traduit par une modification de son horaire moyen lissé à 34,02h.

Exemple 2 :

Pour un temps partiel, horaire moyen lissé de 20h pour 816⁵ heures annuelles effectives : passage à 840⁶ heures effectives au 1/9/15. Si le salarié souhaite continuer à travailler 816h par an, cela se traduit par une modification de son horaire moyen lissé à 19,43h.

⁵ 20/35^{ème} de 1429 heures

⁶ 20/35^{ème} de 1470 heures

VI.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.

VII REGLES D'ACQUISITION ET DE REPORT DES CONGES PAYES

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

Le Code du travail et la jurisprudence 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,
- congé de maternité, paternité et adoption,
- congé de formation économique, sociale et syndicale...

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

- **maladie non professionnelle (indemnisée ou non),**
- cure thermale,
- congé pour création d'entreprise...

VII.2 Comment gérer le décalage entre la période d'acquisition des CP et celle du calendrier de modulation ?

Les CP s'acquiert du 1^{er} juin d'une année N au 31 mai de l'année N+1.

La CC SEP 2015 entre en vigueur un 1^{er} septembre.

Comment gérer ce décalage ?

La première année d'entrée en vigueur de la CC SEP 2015, il convient d'effectuer un prorata.

Ainsi, un personnel éducatif acquiert des CP sur la base de 58 jours (4,83 jours par mois) du 1^{er} juin 2015 au 31 août 2015 puis sur la base de 51 jours (4,25 jours par mois) du 1^{er} septembre 2015 au 31 mai 2016.

Soit : $4,83 \times 3 + 4,25 \times 9 = 53$ jours de CP.

Attention, ce calcul de CP n'impacte pas la référence horaire annuelle que le salarié doit effectuer (1470h ou 1558h pour un temps plein).

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

Lorsque la maladie précède le départ en 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 payés bénéficiera du report du nombre de jours de congés payés couverts par un arrêt maladie.

Au regard de la jurisprudence actuelle, ce report peut être limité à une période de 12 mois.

Lorsque la maladie survient pendant les congés payés :

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). On peut imaginer que la Cour de cassation va prochainement mettre sa jurisprudence en conformité avec cette position européenne.

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.

VIII SEMAINES A 0h

A compter du 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).

Cette disposition se substitue à compter du 1^{er} septembre 2015 à celles de la CC PSAEE.

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.

IX 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).⁷

3. 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** 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.

⁷ 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.

Catégories PSAEE	Dispositions n'existant plus	CC SEP 2015	
« ex » PE	30 minutes de pause repas rémunérées si pause inférieure à 45 minutes	Pour tout salarié	Toute période de travail d'au moins 6 heures et incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de 45 minutes : 1. non rémunérée 2. non comptée comme temps de travail effectif
« ex » ASEM	30 minutes de pause repas rémunérées	Les personnels qui participent à la prise du repas des élèves de maternelles dans le cadre de leur mission éducative	30 minutes de pause rémunérées, considérées comme du temps de travail (dans le calendrier)

IX.2 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 CC SEP 2015 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

IX.3 Qu'en est-il d'un accident survenu au cours d'une pause rémunérée ?

L'accident est présumé d'origine professionnelle dès lors qu'il se produit dans les locaux de l'entreprise, même pendant un temps de pause.

Toutefois, la qualification d'accident du travail peut être écartée dans certaines circonstances si le fait accidentel est la conséquence de faits non professionnels.

X AUTORISATION D'ABSENCE

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

Les autorisations d'absence sont à demander **au moment où l'événement a lieu** (naissance, mariage, décès, PACS etc.).

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

Événement	Durée de l'absence rémunérée en jours ouvrés
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Naissance ou d'adoption	3 jours pour le père
Mariage ou PACS d'un enfant du salarié	3 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant, 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	
Passage d'un examen ou concours universitaire ou professionnel	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.

Dans l'hypothèse où le salarié est déjà absent de l'établissement lorsque l'événement se produit (ex : mariage intervenant pendant une période de congés), il ne peut prétendre à aucune rémunération supplémentaire ou prendre les jours prévus pour cet événement lors de son retour.

X.2 Quelles sont les dispositions relatives 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 les matins.

X.3 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.

XI MALADIE et MATERNITÉ

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%	Maintien du salaire par l'employeur à 2/3 du net perçu
Entre 1 an et 2 ans	30 premiers jours	30 jours suivants
Entre 2 ans et 11 ans	40 premiers jours	40 jours suivants
Entre 11 ans et 16 ans	50 premiers jours	50 jours suivants
Entre 16 ans et 21 ans	60 premiers jours	60 jours suivants
Au-delà de 21 ans	90 premiers jours	90 jours suivants

Autrement dit, aucun jour de carence ne s'applique⁸.

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 et maladie professionnelle⁹.

XI.1 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.2 Un salarié ne bénéficiant pas d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale peut-il percevoir des indemnités de prévoyance ?

Oui si 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.

⁸ Une application Internet est en cours de développement par le Collège employeur en lien avec la Commission EEP Prévoyance. Elle permettra de suivre les droits du salarié sur l'année, le montant et la durée de ses droits.

⁹ AT/MP

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.3 Comment calcule-t-on les droits du salarié ? Les calcule-t-on toujours selon la règle 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.

A noter qu'une fois le crédit à 100% du net est épuisé, le salarié bénéficie pour son arrêt suivant d'un maintien de salaire partiel par l'employeur à 66,66% du net et cela pour la durée restant à courir.

XI.4 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 »*.

IX.5 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).

XII CONTRIBUTION DES FAMILLES

Le principe

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.

L'exception

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 TTC (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).

En revanche, 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 1er euro !

Que dit la CC SEP 2015 ?

Tout salarié relevant de la CC SEP 2015 bénéficie pour son (ou ses) enfant(s) scolarisé(s) dans l'établissement où il exerce 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.

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 2015, l'Urssaf évalue le prix d'un repas à 4,65 euros. Pour 2015, le salarié devra donc prendre en charge 2,37€ par repas (4,65x51%).

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.

Exemples de prise en charge partielle pour 2015 :

Coût du repas (en euros)	Prise en charge par le salarié (51% du prix Urssaf)
5	2,37
7	2,37
10	2,37

XIII.2 Qu'entend-on par repas ?

Nous pouvons imaginer reprendre 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*¹⁰ ».

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.3 Quel traitement social et fiscal ?

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.

¹⁰ Cass. 2^{ème} civ., 12 mars 2015, n°14-10.744

XIII.4 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.5 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.

XIII.6 Lorsque la prise en charge constitue un avantage en nature, celui-ci doit-il être maintenu pendant les périodes de suspension du contrat ?

Non.

En l'absence de disposition spécifique, les avantages en nature n'ont pas à être maintenus pendant les périodes de suspension.

Seuls les repas effectivement consommés figurent sur le bulletin de salaire.

XIII.7 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.8 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.9 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.

RAPPEL

La Convention collective prévoit des prises en charge **minimales** obligatoires.

Si les conditions sont remplies (salarié scolarisant son ou ses enfant(s) dans l'établissement où il travaille), la réduction conventionnelle sur la contribution est nécessairement de 30% du prix facturé et celle accordée aux frais de restauration du ou des enfant(s) est comprise entre 0 et 30% du prix facturé.

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**.

XIV AVANTAGES CATEGORIELS

Tout salarié embauché avant le 1^{er} septembre 2015 qui bénéficiait des avantages « supplément familial et indemnité de résidence » à la date d'application de la CC SEP 2015 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.

Il convient donc de se référer aux dispositions légales et jurisprudentielles en la matière.
Le **règlement intérieur** de l'établissement doit 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.

Les principes directeurs

L'exercice du pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur.
Des garanties de procédure doivent être offertes au salarié.

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.

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

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.

Sanction « mineure » : Notification écrite et motivée

Sanction « majeure » : Convocation à un entretien → Entretien → Notification

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

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 professionnelle.¹¹

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).

¹¹ 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 INDEMNITES 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

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.

Son montant ne peut être inférieur à $1/5^{\text{ème}}$ d'un mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, auxquels s'ajoutent $2/15^{\text{èmes}}$ d'un mois de salaire par année, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Le bénéfice de l'indemnité de licenciement est ouvert au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'établissement.

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 d'un an 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.

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 prises en compte dans ce 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 professionnelles
- de congé maternité
- de congé individuel de formation
- de congé parental d'éducation (pour moitié)

SECTION 2 : ACCORD SALARIAL DU 7 JUILLET 2015

XVIII.1 A qui s'applique l'indemnité de 1% ?

En bénéficient les salariés dont le nombre de jours de congés payés passe de 58 à 51.

A noter que les salariés (cadres éducatifs) dont le nombre de jours de congés passe de 38 à 36 ne sont pas concernés.

XVIII.2 Quelle est l'assiette de l'indemnité de 1% ?

Cette indemnité exprimée en points est calculée sur une assiette correspondant à la rémunération brute des 12 mois précédant le 1^{er} septembre 2015.

Cette assiette intègre tous les éléments de rémunération pérennes-soumis à charge (salaire de base).

 Les éléments de rémunération ponctuels et conjoncturels (comme les heures complémentaires/supplémentaires, les avantages en nature et les primes) sont exclus de l'assiette.

De la même façon, les indemnités journalières de sécurité sociale ou les indemnités journalières complémentaires ne sont pas à intégrer dans l'assiette.

Néanmoins, s'agissant d'une indemnité compensant la diminution du nombre de jours de congés payés conventionnels, le salarié ne saurait être privé de cette indemnité.

Ainsi, en cas de maladie, de congé parental, de temps partiel thérapeutique (...), l'employeur reconstituera la rémunération que le salarié aurait dû percevoir s'il avait travaillé pendant la période de suspension de contrat.

XVIII.3 Quelle méthode de calcul appliquer ?

L'indemnité mensuelle correspond à 1% du 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le 1^{er} septembre 2015 (à l'exclusion des sommes visées au [XVIII.2](#)).

Par simplification de calcul :

- cette indemnité est calculée en multipliant 1% à ces éléments de rémunération ;
- le produit obtenu est alors divisé par la valeur du point SEP (17,27€ à compter du 1^{er} septembre 2015) ;
- le nombre de points est porté à l'unité supérieure ou inférieure selon les règles d'arrondi au plus proche ;
- ce dernier est ensuite multiplié par la valeur mensuelle du point SEP (1,4392€).

Exemple

Un salarié en strate II, 6 degrés, avec 5 ans d'ancienneté et la valeur d'un degré en plurifonctionnalité qui bénéficie des dispositions nouvelles relatives aux congés payés a perçu en la période 1^{er} septembre 2014 et 31 août 2015 une somme de a perçu 18630€.
Cette somme constitue l'assiette de l'indemnité $18630€ \times 1\% = 186,3€$

La somme obtenue est traduite en points SEP au 1^{er} septembre 2015.

La valeur du point est de 17,27€ : $186,3/17,27 = 10,78$ points.

Ce nombre de points est porté à l'unité supérieure : 11 points.

Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de :

$17,27/12 = 1,4392$ (valeur mensuelle du point) ;

$11 \times 1,4392€ = 15,83€$.

Calculée et exprimée en points sur le bulletin de salaire, cette indemnité est pérenne et suivra donc l'évolution de la valeur du point SEP.

XVIII.4 L'indemnité ne compenserait pas « l'augmentation du temps de travail ? »

La négociation a abouti sur cette indemnité avec l'idée de compenser financièrement entièrement la perte de congés payés pour les personnels d'éducation et permettre à leurs collègues de bénéficier d'une augmentation substantielle sans obérer la situation économique des établissements.

En effet 1/3 des salariés bénéficie de 2,25% compensant la perte de CP et 2/3 des salariés d'une augmentation de salaire de 1.25%.

L'augmentation du temps de travail de 2,86% est entièrement compensée. En effet, les salariés d'éducation effectueront 41 heures de travail en plus sur 1820h rémunérées à l'année soit :

- $41/1820 = 2.25\%$
- $1\% + 1.25\% = 2.25\%$

Pour mémoire, tous les salariés à temps complet sont tous rémunérés sur la base de 1820 heures annuelles.

XVIII.5 L'indemnité de 1% peut-elle être intégrée à la rémunération de base ou faut-il prévoir une ligne supplémentaire sur le bulletin de salaire ?

Afin de ne pas créer de confusion avec la classification, il est préférable de conserver une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Celle-ci pourrait par exemple s'appeler « indemnité de passage PSAEE-SEP 2015 ».

XVIII.6 L'indemnité de 1% continue-t-elle à s'appliquer en cas de modification de contrat, est-elle reprise en cas de changement d'établissement ?

Exprimée en points, cette indemnité est pérenne.

Attachée au contrat de travail, elle ne peut disparaître qu'avec une modification du contrat de travail emportant changement du droit à congés (exemple : passage sur un poste d'encadrement) ou lors du départ de l'établissement. En effet, cette indemnité n'est pas reprise en cas d'embauche dans un nouvel établissement.

ANNEXE 1 LA QUESTION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les dispositions négociées au niveau national (Convention collective) ou décidées par le collège employeur (recommandation patronale) n'ont pas d'impact sur les éventuels accords d'entreprise.

Lorsque ces accords sont à durée déterminée (5 ans maximum), ils cessent de produire effet à la survenance de leur terme. Attention, à défaut de disposition expresse dans l'accord, les accords à durée déterminée continuent à produire effet après leur date d'expiration.

Lorsque ces accords sont à durée indéterminée, ils peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation.

En pratique, le choix entre les deux procédures dépendra de la situation particulière de chaque établissement, de la capacité à pouvoir signer un accord de révision ou de substitution, de l'analyse des délais qu'induit chaque procédure etc.

Aucune solution préétablie n'est en tout cas envisageable.

Le collège employeur recommande aux établissements de bien analyser les tenants et aboutissants de leur choix et de consulter les organisations le composant afin de peser le pour et le contre de chaque option.

Révision		Dénonciation	
+	-	+	-
Socialement plus acceptable	Difficultés dans la négociation	Calendrier pré déterminé	Durée de la procédure (prévis + survie)
Combinaison possible en cas d'échec avec la dénonciation	Délais incertains	Affirmation / acte fort	Risque d'incompréhension
Adaptation aux dispositions nationales		L'expérience nationale permettra peut-être la signature plus aisée d'un accord de substitution	
		Même statut pour tous à terme si accord de substitution	Maintien des AIA si pas d'accord de substitution / 2 régimes pour les salariés

Section 1 La révision des accords

1 Quelles sont les conditions d'ouverture de la révision ?

D'un point de vue procédural, l'accord prévoit normalement les formes et le délai au terme duquel il pourra être révisé (il s'agit d'une clause obligatoire).

En l'absence de clause de révision dans un texte conventionnel, l'engagement d'une négociation sur sa modification n'est possible qu'avec le **consentement unanime de ses signataires. A défaut, seule la dénonciation pourra alors être envisagée.**

2 Quelles organisations doit-on convoquer à la révision ?

Tous les syndicats représentatifs ayant un délégué syndical dans l'établissement, **même non signataires du texte initial**, doivent être convoqués à la négociation de l'avenant de révision. Pour rappel, sont considérés comme représentatives dans l'établissement, les organisations ayant recueilli 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel.

3 Quelles sont les conditions de validité de l'avenant de révision ?

Seuls les syndicats représentatifs signataires d'un accord sont habilités à signer les avenants. Toutefois, la validité de l'avenant de révision de l'accord à durée indéterminée n'est pas subordonnée à sa signature par la totalité des syndicats liés à l'accord initial.

En effet, le principe de l'accord majoritaire doit être appliqué c'est-à-dire que la validité de l'avenant est subordonnée :

- à sa signature par un ou des syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel,
- et à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages recueillis à ces mêmes élections (plus de 50% des suffrages). Pour être valable, l'opposition doit être notifiée aux signataires dans un délai de 8 jours à compter de la notification du texte contesté.

En conséquence, il est nécessaire que les organisations de salariés signataires de l'accord original aient recueilli 30% des suffrages pour qu'une révision puisse être engagée.

Ainsi, il est donc important de vérifier dans un premier temps que le ou les signataire(s) du texte initial ont recueilli 30% des suffrages exprimés.

A défaut, deux possibilités :

- solliciter l'adhésion à l'accord original d'autres organisations syndicales
- en cas de refus, envisager la procédure de dénonciation.

Une fois l'avenant signé par des organisations déjà signataires de l'accord initial et ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés, il convient de notifier l'avenant **à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'établissement** (lettre recommandée avec avis de réception).

Court alors le délai d'opposition de 8 jours.

En effet, même les organisations non signataires de l'accord original (et qui n'ont donc pas la faculté de signer l'avenant de révision) peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur de l'avenant.

4 Quelles sont les modalités de dépôt et d'entrée en vigueur de l'avenant de révision ?

L'avenant se substitue de plein droit aux stipulations du texte qu'il modifie et est opposable, sous réserve de dépôt, à l'ensemble des salariés liés par l'accord révisé.

Le dépôt des avenants de révision ne peut intervenir qu'après l'expiration du délai d'opposition de 8 jours dont disposent les organisations syndicales non signataires de l'accord de révision.

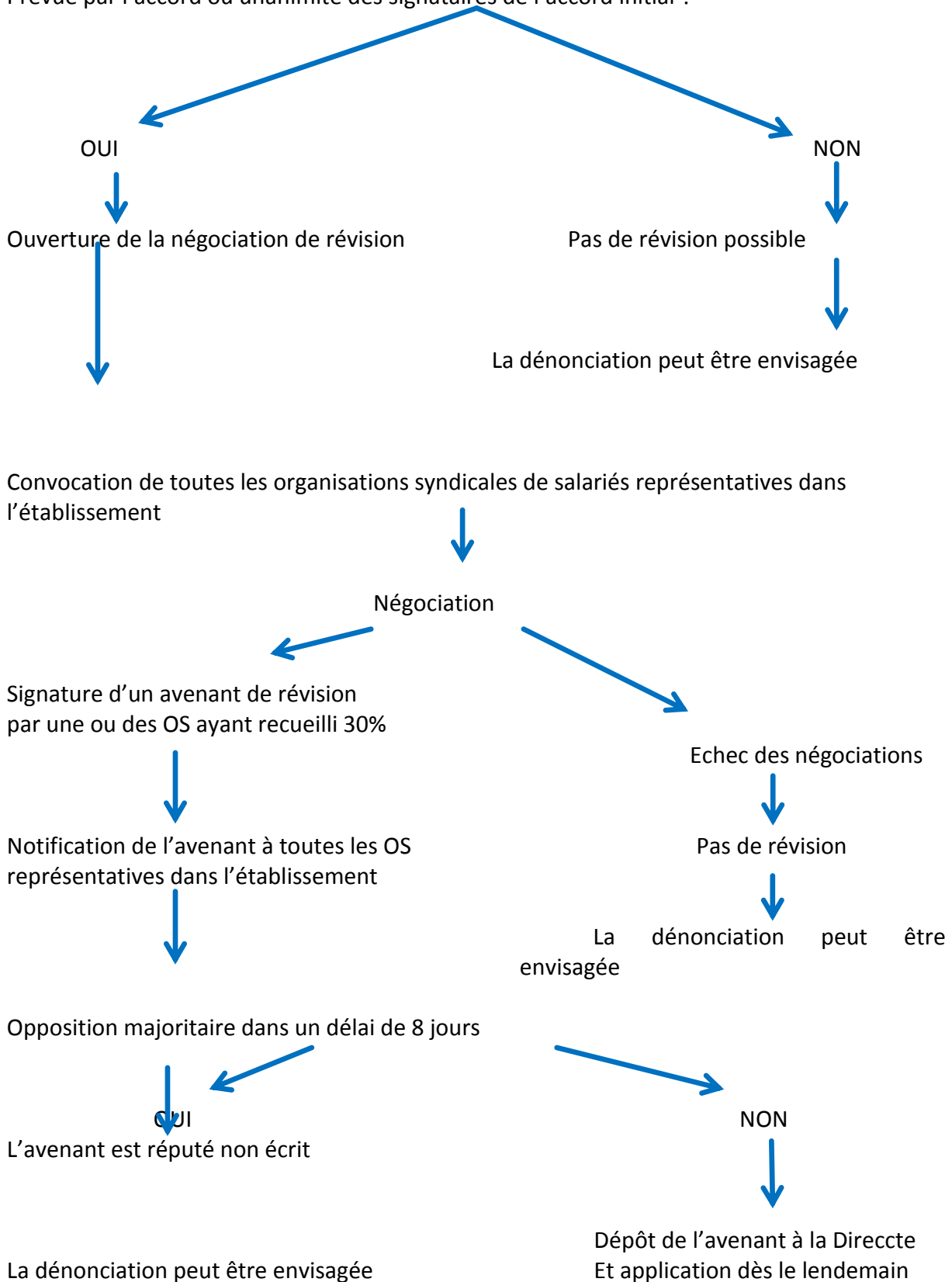
En l'absence d'opposition dans le délai de 8 jours suivant la notification, l'avenant doit être déposé contre récépissé, en deux exemplaires (dont une version papier signée des parties et une version électronique) auprès de l'administration (Direccte).

Le dépôt s'effectue par la partie la plus diligente à compter de la date de notification de l'avenant à l'ensemble des organisations représentatives dans l'entreprise.

Parallèlement à ce dépôt, le texte doit être remis au Conseil de prud'hommes.

Schéma récapitulatif de la procédure de révision d'un accord d'entreprise

Prévue par l'accord ou unanimité des signataires de l'accord initial ?



Section 2 La dénonciation des accords

Seules les parties signataires de l'accord peuvent le dénoncer. Cette dénonciation doit émaner soit de l'employeur, soit de l'ensemble des organisations syndicales signataires.

5 Quelles sont les modalités de la dénonciation ?

Les conditions de dénonciation de l'accord doivent être fixées par l'accord lui-même. Cela recouvre la forme de la dénonciation (lettre recommandée, par exemple) et surtout la durée du préavis à respecter.

La dénonciation doit être notifiée **à l'ensemble des signataires de l'accord**, puis faire l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes.

La dénonciation doit de principe être totale, c'est-à-dire qu'elle vise nécessairement l'ensemble de l'accord sauf si l'accord prévoit la possibilité d'une dénonciation partielle.

6 A qui notifier l'acte de dénonciation ?

Pour les accords conclus par des délégués syndicaux :

⇒ notification à l'ensemble des organisations syndicales signataires (même si elles ne sont plus représentatives au sens de l'article L2121-1 du code du travail).

Pour les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux :

- si l'accord a été conclu avec un salarié mandaté :
⇒ notification à l'organisation syndicale de la branche ayant mandaté le salarié ;
- si l'accord a été conclu avec le Représentant de la Section Syndicale (RSS) [situation extrêmement rare] :
⇒ notification au RSS.

Attention, l'accord avec des représentants du personnel n'est pas un accord d'entreprise stricto sensu puisque la convention collective PSAEE ne prévoyait pas cette possibilité. Dans un tel cas, il conviendra de procéder à un examen plus précis de la situation.

7 Doit-on consulter les institutions représentatives du personnel ?

OUI, avant de dénoncer un accord d'entreprise qui intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise pour avis.

A défaut, sa décision « *demeure sans effet jusqu'à l'accomplissement de cette formalité* » (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-40.273).

Autrement dit, les salariés peuvent, dans ce cas, continuer à se prévaloir des dispositions de l'accord dénoncé.

En pratique, le comité d'entreprise devra donc être consulté deux fois :

- avant la dénonciation ;
- et avant la signature d'un éventuel nouvel accord.

Le comité d'entreprise devra rendre son avis quant à la procédure de dénonciation (compte-rendu de CE par exemple).

8 Doit-on motiver de la dénonciation ?

La dénonciation est une décision discrétionnaire qui ne nécessite pas, en principe, de motivation particulière.

L'employeur n'a pas à justifier sa décision auprès des organisations syndicales (Cass. soc., 20 oct. 1993, n° 89-18.949).

Il doit néanmoins expliquer la raison de la dénonciation et ses conséquences aux membres du comité d'entreprise.

A défaut, ceux-ci pourraient estimer qu'ils sont dans l'impossibilité de rendre un avis.

9 Quels sont les effets de la dénonciation ?

La dénonciation régulière implique le respect d'un préavis durant lequel les parties ne peuvent se rencontrer pour négocier (préparation de la négociation).

A défaut de précision dans le texte dénoncé, la durée du préavis est de trois mois.

A noter que de principe c'est la date de dépôt de la dénonciation qui fait courir le délai du préavis. Le jugement du TGI de Paris du 3 juillet conclut l'inverse : pour éviter tout risque il est conseillé d'intégrer la date de réception par les organisations syndicales du courrier comme date à partir de laquelle le délai de préavis court.

A l'issue du préavis, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées. .

Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives doivent être invitées à la négociation, y compris les non signataires de l'accord.

L'article L. 2261-10 du code du travail prévoit le maintien de l'accord dénoncé jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la fin du préavis (= délai de survie).

Pendant ce délai de survie, l'accord collectif continue à produire ses effets. Il en résulte que les salariés, y compris ceux embauchés après la dénonciation, continuent à bénéficier des avantages prévus par l'accord dénoncé.

Contrairement à l'accord de révision, toutes les organisations syndicales représentatives peuvent signer le nouvel accord.

Deux situations se présentent à l'issue de la période de survie :

- si l'accord dénoncé n'a pas été remplacé, il cesse de produire effet mais les salariés embauchés avant la dénonciation conservent, au-delà de ce délai, les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de cet accord. En revanche, les salariés embauchés pendant le délai de survie de 12 mois ne continuent pas à bénéficier des avantages issus de l'accord dénoncé.
Le fait de maintenir ces avantages ne constitue pas une inégalité de traitement avec les salariés embauchés postérieurement à la dénonciation.
- si l'accord dénoncé a été remplacé par un accord substitution avant l'expiration du délai de survie, les dispositions de l'accord se substituent de plein droit à celles de l'accord dénoncé. Les salariés embauchés avant la dénonciation ne peuvent pas prétendre au maintien des avantages individuels acquis, même si le nouvel accord est moins favorable.

Attention, pour constituer un accord de substitution, son objet doit être explicite : il doit remplacer, en tout ou partie, l'accord dénoncé.

Schéma récapitulatif de la procédure de dénonciation d'un accord collectif par l'employeur

Dénonciation par l'employeur

- Information-consultation préalable CHSCT et CE ;
- Notification aux organisations syndicales signataires ou ayant adhéré ;
- Dépôt de la dénonciation auprès du greffe du conseil des prud'hommes et de la DIRECCTE.



Prise d'effet de la dénonciation

Début des négociations en vue de la signature d'un accord de substitution



Signature d'un accord de substitution

Pas de signature d'accord de substitution

Avantages Individuels Acquis

10 Qui peut signer un accord de substitution ?

Principe :

- ⇒ L'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L2121-1 du code du travail.

Dans ce cas l'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à :

- sa signature par un ou des syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel
- et à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages recueillis à ces mêmes élections (plus de 50% des suffrages), dans les 8 jours à compter de sa notification.

A défaut :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les établissements ne comportant aucun délégué syndical (y compris de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les établissements de moins de 50 salariés).

Dans ce cas l'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à :

- une information des organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ;
- une conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- l'approbation par la commission paritaire de branche.

- un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dans lequel un procès verbal de carence a établi l'absence de représentant du personnel (soit dans les entreprises de 11 salariés et plus).

Dans ce cas l'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à :

- l'information des organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise
- une approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

- Le représentant de la section syndicale, dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné.

Dans ce cas, l'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à :

- la désignation du représentant de la section syndicale (RSS) par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.
- au mandatement du RSS par son organisation syndicale, de pouvoir négocier et conclure un accord collectif d'entreprise.

11 L'accord de substitution peut-il traiter de thèmes plus larges que l'acte dénoncé ?

Oui, le code du travail ne restreint pas la volonté des parties (partenaires sociaux).

12 Peut-on prévoir, dans l'accord de substitution, un maintien d'avantages pour les salariés embauchés antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ?

Oui, il est possible de maintenir des AIA dans un accord de substitution.

Il conviendra de veiller à la rédaction de l'article prévoyant ce maintien et sa compatibilité avec les dispositions de l'accord.

Notion d'avantages individuels acquis

Pour la Cour de cassation, un avantage individuel acquis (AIA) est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord, procurait au salarié une **rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.**

Autrement dit : les critères retenus sont **l'individualité** et **l'acquisition** de l'avantage. L'acquisition renvoie à la notion de **réurrence dans le bénéfice de l'avantage.**

Les salariés concernés par les AIA sont ceux présents au jour d'effet de la dénonciation, c'est-à-dire au jour de l'expiration du préavis. **La dénonciation n'étant effective qu'à cette date.**

Il doit donc s'agir d'un avantage individuel par opposition à l'avantage collectif et qui correspond à un droit ouvert.

Ont été considérés, par exemple, comme des AIA par la jurisprudence :

- la structure de la rémunération ;
- le niveau de la rémunération ;
- une prime d'ancienneté sans pouvoir prétendre à la réévaluation en fonction des règles de variations contenues dans l'accord qui ne constituent pas un avantage individuel acquis
- le jour de repos supplémentaire pour jour férié coïncidant avec jour de repos hebdomadaire ;
- l'assimilation de certaines périodes non travaillées à du travail effectif.

N'ont pas été considérés comme des AIA

- puisque n'étant pas un droit déjà ouvert ou éventuel (la condition réurrence dans le bénéfice de l'avantage n'est pas remplie) :
 - o une indemnité de licenciement ;
 - o une indemnité de départ à la retraite
 - o les dispositions relatives à l'indemnisation de la maladie, lorsque l'absence commence après l'expiration du délai de dénonciation, peu important que le salarié ait eu antérieurement des absences indemnisées.
- puisque collectifs :
 - o les dispositions relatives au droit syndical, et à la représentation élue du personnel ;
 - o les coefficients résultant des grilles de classification ;
 - o les JRTT supplémentaires accordés en sus de ceux déjà pris en compte dans une convention de forfait en jours ;
 - o et de façon générale, les dispositions dont le maintien est incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation du temps de travail qui est désormais applicable.

ANNEXE 2 USAGE ET ENGAGEMENT UNILATERAL DE L'EMPLOYEUR : COMMENT LES DENONCER ?

À défaut d'accord collectif, deux supports juridiques peuvent produire des droits à destination d'une communauté de salariés : l'usage et l'engagement unilatéral.

Un usage est une pratique de l'employeur qui confère un avantage aux salariés.

Il engage l'employeur dès lors qu'il présente les conditions de généralité (avantage s'adressant à l'ensemble des salariés ou à une catégorie définie des salariés) de constance (avantage attribué de façon répétée et périodique) et de fixité (dans son montant ou son mode de détermination).

Ainsi, le versement d'une prime devient obligatoire, puisque constituant un usage, dès lors qu'elle cumule ces trois conditions ; il en ira ainsi pour la prise en charge du repas etc... L'appréciation se fera au cas par cas en fonction de la pratique concernée.

Un **engagement unilatéral** de l'employeur est un acte juridique conférant un avantage au salarié par la seule volonté de l'employeur. Il peut prendre une forme variable : note de service, réponse aux représentants du personnel, document remis lors d'une réunion du personnel.

De nombreux engagements unilatéraux ont pris la forme (avant la réforme de 2008) d'accords signés avec des représentants élus du personnel octroyant par exemple des jours de congés payés supplémentaires. On nomme ces textes, « accords atypiques » ; ils doivent être traités comme des engagements unilatéraux.

Ces « supports » (usage et engagements unilatéraux) ont la même **valeur juridique** et l'employeur doit respecter la même procédure en cas de remise en cause.

En effet, les engagements perpétuels n'existent pas. Les usages et les engagements unilatéraux bien que créant des obligations de l'employeur peuvent être dénoncés.

Les avantages octroyés par usage ou engagement unilatéral n'ont pas une nature contractuelle. *Autrement dit*, les avantages ainsi consentis ne s'intègrent pas au contrat de travail et ne sont pas maintenus. La notion d'avantage Individuel Acquis est réservée à la dénonciation d'un accord collectif sans signature d'accord de substitution (voir Annexe 1).

Les avantages issus de l'usage et l'engagement unilatéral doivent être octroyés aux salariés concernés tant qu'ils ne sont pas valablement dénoncés.


Pour que l'engagement pris par l'employeur (ou l'usage) soit valablement dénoncé, il faut respecter trois étapes :

1^{ère} étape : L'information des institutions représentatives :

Il est obligatoire d'informer le comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, les délégués du personnel (DP) :

- des raisons de la dénonciation ;
- de la nature de l'avantage supprimé ;
- de la date de suppression effective après respect du délai de prévenance.

L'information est donnée en réunion après inscription dans la convocation et dans l'ordre du jour. Il faut veiller à ce que la dénonciation figure bien dans le compte-rendu de la réunion.

 Si l'employeur oublie d'informer les institutions représentatives, sa décision ne sera pas opposable aux salariés même si, par ailleurs, ceux-ci ont été individuellement prévenus.

2^{ème} étape : L'information individuelle des salariés :

Il faut informer les salariés concernés de l'intention de supprimer l'usage ou l'engagement unilatéral, par une lettre spécifique adressée individuellement à chacun d'entre eux (remise en mains propres contre décharge ou en recommandé avec accusé de réception).

Il n'est pas suffisant :

- d'afficher une note d'information sur un panneau de l'entreprise (Cass.soc, 27 novembre 1990) ;
- de tenir une réunion générale d'information, même si tous vos salariés sont présents ;
- de faire mention de la dénonciation sur les bulletins de salaire (Cass.soc 9 avril 2002).

L'accord des salariés n'est pas nécessaire. Cependant, afin de privilégier le dialogue dans l'établissement, il ne faut pas hésiter à prendre le temps de leur expliquer votre décision.

3^{ème} étape : Le respect d'un délai de prévenance suffisant :

Il ne peut être mis fin à un usage ou un engagement unilatéral que sous la condition d'observer un préavis suffisant avant d'appliquer la décision de suppression. Le droit du travail ne fixe pas ce délai de prévenance, mais selon les juges, il doit être suffisant pour permettre d'éventuelles négociations. A nouveau, cette appréciation se fera au cas par cas.

Ex : Est considéré comme délai suffisant, l'avertissement fait en mai de la suppression du 13e mois versé en décembre (Cass.soc, 27 avril 1989). Par contre, est considéré comme délai insuffisant la remise en cause le 1er décembre d'une prime de 13e mois devant être versée à la fin du mois de décembre (Cass.soc, 3 mars 1993).

Remarque : Lors de la dénonciation, les représentants du personnel pourraient vous demander de négocier un accord pour compenser la suppression de l'usage : rien ne vous y oblige. Il n'existe en effet aucune obligation pour qu'un accord se substitue à l'usage.

Attention : cette procédure ne s'applique pas en cas d'engagement à durée déterminée. Celui-ci cesse de produire effet au terme fixé sans que l'employeur soit tenu de procéder à l'information des salariés concernés et des représentants du personnel.