

ACTUALITÉS SOCIALES DE RENTRÉE

Questions/réponses



Réponses aux questions posées
pendant le webinar du 16 octobre 2018

QUESTIONS/RÉPONSES WEBINAR DU 16 OCTOBRE 2018

TOUT COMPRENDRE POUR RÉUSSIR SA RENTRÉE SOCIALE !

Pour établir le protocole d'accord des élections au CSE, qui faut-il inviter s'il n'y a pas de représentation syndicale dans l'établissement ?

Rappel : deux formes d'invitation sont prévues par le code du travail (C. trav., art. L. 2314-5)

- **Par « tout moyen » :** les organisations syndicales « qualifiées » (ceux qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'établissement).
- **Par courrier :** les organisations syndicales représentatives dans l'établissement, les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'établissement, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Ce courrier sera donc adressé à la FNEP CFTD, au SNEC CFTC, à la CGT EP, à FO, à la CFE CGC mais aussi selon nous au SPELC puisque représentatif au niveau de la branche.

Quelle place pour les adjoints de direction dans la convention collective ?

Les adjoints sont généralement des cadres en général classés en strate IV. Les missions sont variées et les fonctions mobilisées le sont tout autant, on remarque en général les fonctions 11/12, 19/20, 37/3, 42/43, 47.

Quelle est la date de l'arrêt de la Cour de cassation sur la non obligation de reclassement ?

Les deux arrêts sont téléchargeables ci-dessous :

- Arrêt du 9 mars 2017 Saint François de Sales :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do;jsessionid=F810A7C8BEF47784CE09A50D08ECFF58.tpdila10v_3?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034177477&fastReqId=1575043093&fastPos=10
- Arrêt du 28 mars 2018 Marie Auxiliatrice :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036780224&fastReqId=359099775&fastPos=1>

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, cette jurisprudence n'a plus d'effet immédiat puisque le périmètre de reclassement (licenciement pour motif économique et inaptitude) ne s'entend qu'entre sociétés commerciales.

Où peut-on trouver les exemples de remboursement par la mutuelle ?

Dans la lettre EEP Santé No.17 : <http://www.fnogec.org/politique-sociale/actualites/lettre-eep-sante-no.17-du-nouveau-pour-2019>

EEP Santé : les enseignants embauchés hors contrat doivent-ils être obligatoirement affiliés ?

Tous les salariés doivent être couverts. C'est une obligation depuis le 1^{er} janvier 2015. Les salariés bénéficient de dispenses d'adhésion (cf. Isidoor).

EEP Santé et exonération des cotisations pour les CDD : le seuil des 10% est-il applicable sur la rémunération brute ou nette ?

À défaut de précision légale ou réglementaire, le salaire brut est à prendre en compte.

« ...pour la dispense de la part mutuelle « salarié », pour les CDD à bas revenus... » : pouvez-vous préciser ce qu'on entend par « bas salaire » ?

Cette définition est celle donnée dans l'accord EEP Santé : lorsque la cotisation représente 10% au moins des revenus du salarié concernés.

Concernant l'option 3 cela veut dire que les assureurs vont devoir nous proposer un tarif unique ?

Oui, celui défini en concertation avec eux par la commission EEP Santé.

L'offre « haut de gamme » existera-t-elle toujours en 2019 ?

En tant que telle, elle n'existera plus : les établissements seront invités à basculer dans l'option 3 mutualisée.

Un CDD de 12 mois exactement est-il exonéré de la part salariale Santé ? (Ex : tous les contrats AVS)

L'exonération porte sur les salariés en CDD de moins de 12 mois (code de la sécurité sociale).

Pour un salarié en CUI, la dispense est possible la 1^{ère} année du contrat. Si son contrat est renouvelé pour 1 an, la dispense peut-elle aussi être renouvelée pour 1 an ?

Tous les CDD sont dispensés :

- Les CDD de moins de 12 mois (sans justificatif)
- Les CDD d'au moins 12 mois : à condition qu'ils justifient d'une couverture individuelle. Autrement dit, il faut dans ce cas que le salarié prouve qu'il a une complémentaire santé souscrite à titre personnel.

Trois questions méritent un complément d'information pour les traiter au mieux ou sont difficiles à traiter d'un point de vue général.

Merci de me contacter à l'adresse suivante : jr-lemeur@fnogec.org

1. Quid si le salarié malade n'a pas envoyé l'arrêt de travail à la CPAM et que son CDD s'est terminé ? Quel est le recours ?
2. Quelle est la différence de subrogation entre accident de travail et maladie (pendant les vacances, %, durée)
3. Sur les documents transmis par la DGPI, que signifie le taux 0.00 pour un salarié ? Que signifie le fait qu'il n'y ait pas de taux ?

Retrouvez le replay du webinar sur la chaîne YouTube de la fnogec :

<https://www.youtube.com/watch?v=t6ggzjwvyac>