

COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05
Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – college_employeur@fnogec.org

Dispositions applicables aux salariés

Première analyse juridique suite à l'opposition majoritaire
des organisations syndicales de salariés à la Convention
Collective des Etablissements d'Enseignement Privés du
13 décembre 2012 (CCEEP)



Quatre organisations syndicales non signataires (FNEC FP FO, FEP CFDT, SNEIP CGT et SYNEP CGC) ont notifié leur opposition à la mise en œuvre de la Convention collective des établissements d'enseignement privé (CCEEP).

Le collège employeur procède à une vérification juridique des conditions de validité de cette opposition.

Au terme de cette période de vérification, si la CCEEP devait s'appliquer, les salariés bénéficieraient d'une régularisation à effet rétroactif à compter du 14 décembre 2012.

Pendant la période de vérification et compte tenu des procédures judiciaires en cours, le collège employeur recommande d'appliquer aux salariés embauchés avant le 14 décembre 2011 les « **Avantages Maintenus Temporairement** » (AMT) rappelés dans les tableaux joints.

Ces AMT partagent les règles et logiques applicables aux avantages individuels acquis (AIA) qui s'appliquent en l'absence d'accord de substitution après une dénonciation.

Dans le contexte actuel, aucun avenant ne doit être établi, quelles que soient les demandes des salariés.

Ce document a pour vocation d'expliquer et de présenter les différences entre les dispositions passées, les dispositions arrêtées dans la CCEEP ayant fait l'objet d'une opposition et « l'état du droit » aujourd'hui applicable.

D'autres documents et outils sont à votre disposition (modèles de contrat, outil de calcul du supplément familial etc.).

Les dispositions conventionnelles applicables

Le 20 mai 2011, les organisations composant le Collège Employeur ont dénoncé partiellement la Convention Collective PSAEE (sur la chronologie voir flèche de temps page 5).

Cette dénonciation partielle portait :

Sur la dénomination de la Convention Collective elle-même	
Sur le Titre 1	Article 1.01
Sur le Titre 2	Totalité des articles à l'exception des articles 2.17 et 2.21
Sur le Titre 3	Totalité des articles
Sur le Titre 4	Totalité des articles
Sur le Titre 5	Totalité des articles
Sur les Annexes	Totalité des annexes à l'exception de l'annexe 1

**La Convention Collective n'a été dénoncée que partiellement.
Certaines de ses dispositions demeurent applicables.**

Deux situations sont à distinguer :

- **Salariés embauchés avant le 14 décembre 2011¹ :**
 - o application des dispositions conventionnelles non dénoncées (droit syndical, IRP, droit d'expression des salariés, caractère propre et projet éducatif, définition des catégories professionnelles, salaire et ancienneté, classifications, rémunérations) et du code du travail ;
 - o maintien des AMT (voir tableaux joints).

- **Salariés embauchés à compter du 14 décembre 2011¹ :**
 - o application des dispositions conventionnelles non dénoncées (voir ci-dessus) et du code du travail ;
 - o aucun AMT ne s'applique.

¹ Pour mémoire, le 14 décembre 2011 correspond au départ du délai de survie de 12 mois des dispositions dénoncées de la convention. Le code du travail prévoit que les salariés embauchés postérieurement à cette date ne peuvent prétendre au maintien des avantages au-delà du 14 décembre 2012.

Situation des salariés embauchés entre le 10 novembre 2010 et le 14 décembre 2011

L'avenant du 10 novembre 2010 intégrant le nouveau système de classifications dans la Convention Collective (annexe 1) a conduit le collège employeur à distinguer (voir recommandation du collège employeur du 9 décembre 2010) deux situations :

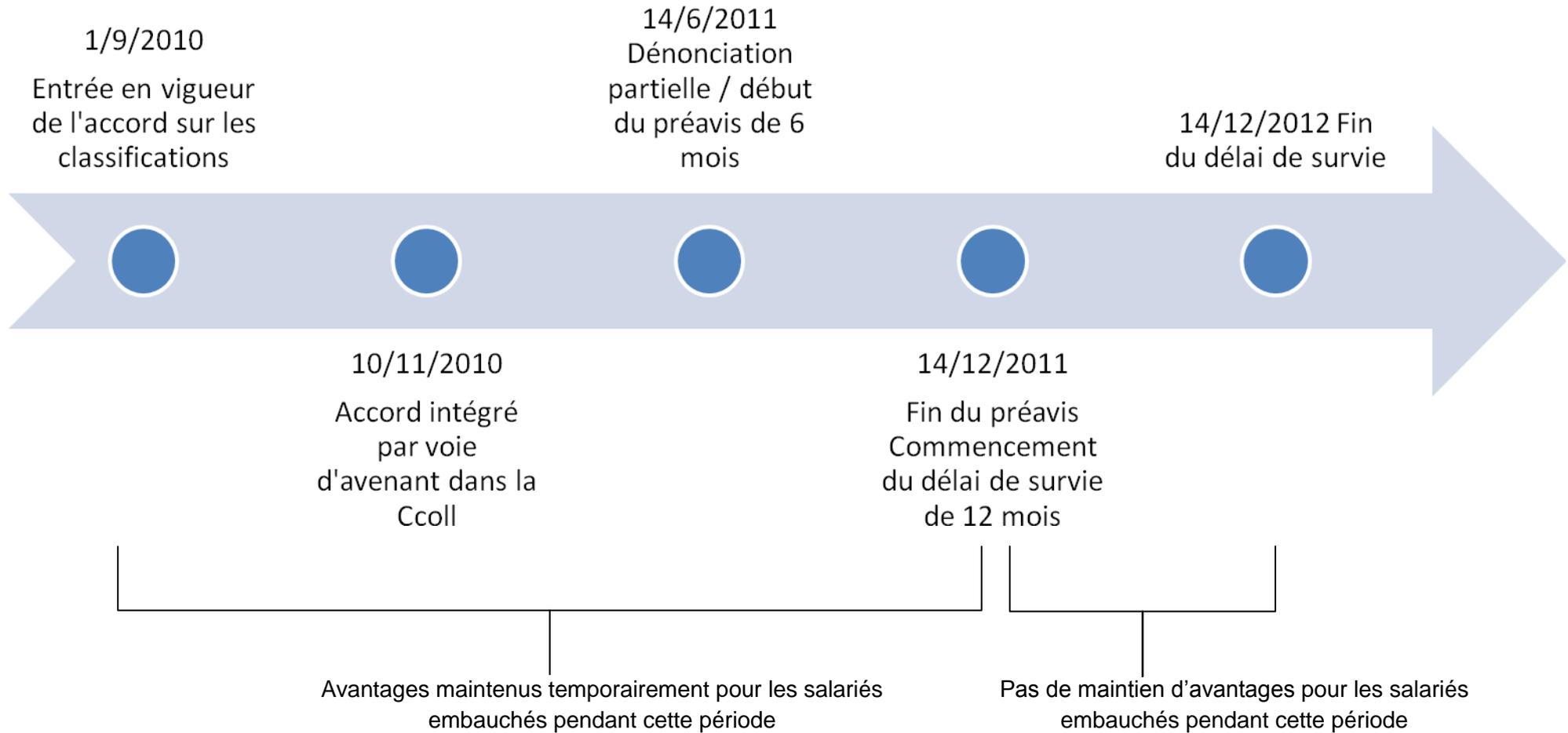
- les salariés en poste le 10 novembre 2010 qui conservent leurs durées de travail ;
- les salariés embauchés à compter de cette date pour lesquels la seule durée conventionnellement applicable est celle déterminée par l'accord de branche ARTT du 15 juin 1999 à savoir 1558h et 36 jours de congés payés.

La même analyse est transposable à l'ensemble des avantages catégoriels.

La CFDT a engagé un contentieux en « nullité » de cette interprétation. Le juge tranchera donc courant du premier semestre 2013 la situation des salariés embauchés entre le 10 novembre 2010 et le 14 décembre 2011

Par souci de cohérence et de compréhension, les rédacteurs de ce document ont choisi de faire référence uniquement à la date d'effet de la dénonciation (soit le 14 décembre 2011).

Chronologie et effets sur les droits des salariés



Dispositions	CCPSAEE	CCEEP	Aujourd'hui																						
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011 ²	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011																					
Temps de travail et Congés payés	6 temps de travail (heures annuelles effectives) en fonction de la catégorie professionnelle :	<p>Au 1^{er} septembre 2013</p> <p>2 temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1470h (51 jours de CP) - 1558h (36 jours de CP) <p>La CCEEP prévoyait un effet cliquet à 35%.</p> <p>Un accord salarial (indépendant de la NAO 2013) accompagnait ces nouveaux temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - augmentation de la valeur du point de 1.25% - indemnité supplémentaire, pérenne, en points correspondant à 0.75% du salaire pour les salariés dont le temps de travail de référence serait passé de 1429h à 1470h 	Maintien du temps de travail et des CP afférents	<p>Accord de branche ARTT de 1999 :</p> <p>1558 heures annuelles effectives pour tous les salariés visés (36 jours de CP)</p>																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Temps de travail (Heures annuelles)</th> <th>Congés payés (jours ouvrables)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AES</td> <td>1558</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>ASEM</td> <td>1470</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>Educ 1 à 3</td> <td>1429</td> <td>58</td> </tr> <tr> <td>Educ 4</td> <td>1546</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>Educ 5</td> <td>1558</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>Documentalistes</td> <td>1505</td> <td>52</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Temps de travail (Heures annuelles)	Congés payés (jours ouvrables)	AES	1558	36	ASEM	1470	51	Educ 1 à 3	1429	58	Educ 4	1546	38	Educ 5	1558	36	Documentalistes	1505	52			
	Catégorie	Temps de travail (Heures annuelles)	Congés payés (jours ouvrables)																						
	AES	1558	36																						
	ASEM	1470	51																						
	Educ 1 à 3	1429	58																						
	Educ 4	1546	38																						
	Educ 5	1558	36																						
Documentalistes	1505	52																							

² Pour mémoire, le 14 décembre 2011 correspond au départ du délai de survie de 12 mois des dispositions dénoncées de la convention. Le code du travail prévoit que les salariés embauchés postérieurement à cette date ne peuvent prétendre au maintien des avantages au-delà du 14 décembre 2012.

Dispositions	CCPSAEE	CCEEP	Aujourd'hui	
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011
Semaines à 0h conventionnelles (pour les salariés annualisés)	En fonction de la catégorie professionnelle : - 3.5 semaines pour les ASEM - 3.4 semaines pour les personnels d'éducation de catégories 1, 2 et 3 - 3.7 semaines pour les personnels d'éducation catégorie 4	1 semaine à 0h pour tous les salariés dont le temps de travail était annualisé sur la référence de 1470h	Plus de semaine à 0h	Pas de semaine à 0h

Dispositions	CCPSAEE	CCEEP	Aujourd'hui	
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011
<p>Pause</p>	<p>Les pauses d'une durée égale ou inférieure à 10 minutes et fixées par l'employeur sont rémunérées</p>	<p>Maintien de cette disposition</p>	<p>L'avantage est l'assimilation à du travail effectif pour la rémunération de la pause d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes dans l'établissement et fixée par l'employeur.</p> <p>La pause en tant que telle n'est pas un avantage maintenu temporairement, elle peut être remise en question dans le cadre de l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.</p> <p>Renvoi au code du travail : Chaque salarié a droit à 20 minutes de pause non rémunérée après 6 heures de travail effectif</p>	<p>Renvoi au code du travail : Chaque salarié a droit à 20 minutes de pause non rémunérée après 6 heures de travail effectif</p>

Dispositions	CCPSAEE	CCEEP	Aujourd'hui	
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011
<p>Pause rémunérée</p>	<p>Les personnels d'éducation non cadres ont droit à au moins 30 minutes pour prendre leur repas. Si cette pause est inférieure à 45 minutes, une demi-heure est rémunérée.</p> <p>Les ASEM qui assurent le service des enfants à la cantine bénéficient d'une demi-heure rémunérée pour prendre leur repas</p>	<p>Principe général (pour TOUT salarié) : Toute période d'au moins 6 heures incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de trois-quarts d'heure permettant de prendre ce repas.</p> <p>Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle bénéficient d'une demi-heure pour prendre leur propre repas. Cette pause, considérée comme temps de travail effectif est rémunérée</p>	<p>Maintien des pauses rémunérées pour les salariés répondant aux conditions de la convention PSAEE</p> <p>S'agissant des « ex » PE non cadres : L'avantage est la rémunération de la pause d'une durée inférieure à 45 minutes. Si en vertu de son pouvoir de direction, le chef d'établissement décide d'appliquer des pauses d'une durée d'au moins 45 minutes, celles-ci ne seront pas rémunérées.</p> <p>S'agissant des « ex » ASEM : Maintien de la pause d'une demi-heure rémunérée pour les salariés qui assurent le service des enfants à la cantine</p>	<p>Pas de pause rémunérée</p>

Dispositions	CCPSAEE	CCEEP	Aujourd'hui	
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011
Autorisations d'absence	La CCEEP prévoyait une extension des droits aux concubins et partenaires de PACS		Renvoi au code du travail	
	Evènements	Durée de l'absence (en jours ouvrés)	Evènements	Durée de l'absence (en jours ouvrables)
	Mariage ou PACS du salarié	4 jours	Mariage	4 jours
	Naissance ou adoption	3 jours pour le père	Naissance ou adoption	3 jours pour le père
	Mariage d'un enfant du salarié	3 jours	Décès d'un enfant, du conjoint, du partenaire de PACS	2 jours
	Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, d'un ascendant en ligne directe, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent du salarié.	3 jours	Décès d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, d'un beau-parent ³	1 jour
	Profession religieuse ou d'ordination sacerdotale d'un enfant du salarié	3 jours	Mariage d'un enfant du salarié	1 jour

Pour rappel :

On considère comme ouvrables les jours consacrés au travail, c'est-à-dire tous les jours du calendrier à l'exception des jours correspondant au repos hebdomadaire légal et des jours fériés.

En général on considère comme ouvrables les jours du lundi au samedi inclus.

³ Il s'agit du père ou de la mère du conjoint ou du partenaire du PACS

Dispositions	CCPSAEE	CCEEP	Aujourd'hui	
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011
Contribution des familles	Prise en charge partielle/totale en fonction des possibilités économiques de l'établissement	Généralisation d'une réduction tarifaire garantie de 30% pour tous les salariés	Maintien de la prise en charge partielle/totale pour l'année scolaire 2012/2013 Plus d'exonération obligatoire à compter de la rentrée 2013	
Frais de restauration des enfants des salariés		NOUVEAUTE : Réduction de 0 à 30% du prix facturé aux familles par l'établissement	Pas de réduction tarifaire	Pas de réduction tarifaire
Frais de restauration des salariés	Prise en charge partielle/totale pour certaines catégories de salariés	Généralisation à tous les salariés d'une prise en charge partielle par l'employeur Prise en charge totale pour les salariés participant à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge ainsi que pour ceux prenant leur repas avec les élèves dans le cadre de leur mission éducative.	Maintien de la prise en charge partielle/totale pour les salariés répondant aux conditions de la convention PSAEE et en bénéficiant déjà effectivement	Pas de prise en charge

Dispositions	CCPSAEE	CCEEP	Aujourd'hui																																									
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011																																								
Indemnité de départ à la retraite	<p>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 :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté dans l'établissement</th> <th>IDR en mois de salaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 6 ans</td> <td>Néant</td> </tr> <tr> <td>6 à 11 ans</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>12 à 17 ans</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>18 à 23 ans</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>24 à 29 ans</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A partir de 30 ans</td> <td>2.5</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté dans l'établissement	IDR en mois de salaire	Moins de 6 ans	Néant	6 à 11 ans	0.5	12 à 17 ans	1	18 à 23 ans	1.5	24 à 29 ans	2	A partir de 30 ans	2.5	<p>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 :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté dans l'établissement</th> <th>IDR en mois de salaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 5 ans</td> <td>Néant</td> </tr> <tr> <td>5 à 9 ans</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>10 à 14 ans</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>15 à 19 ans</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>20 à 24 ans</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A partir de 25 ans</td> <td>2.5</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté dans l'établissement	IDR en mois de salaire	Moins de 5 ans	Néant	5 à 9 ans	0.5	10 à 14 ans	1	15 à 19 ans	1.5	20 à 24 ans	2	A partir de 25 ans	2.5	<p>Renvoi au code du travail</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté dans l'établissement</th> <th>IDR en mois de salaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 10 ans</td> <td>néant</td> </tr> <tr> <td>10 à 14 ans</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>15 à 19 ans</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>20 à 29 ans</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>A partir de 30 ans</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Ancienneté dans l'établissement	IDR en mois de salaire	Moins de 10 ans	néant	10 à 14 ans	0,5	15 à 19 ans	1	20 à 29 ans	1,5	A partir de 30 ans	2
	Ancienneté dans l'établissement	IDR en mois de salaire																																										
	Moins de 6 ans	Néant																																										
	6 à 11 ans	0.5																																										
12 à 17 ans	1																																											
18 à 23 ans	1.5																																											
24 à 29 ans	2																																											
A partir de 30 ans	2.5																																											
Ancienneté dans l'établissement	IDR en mois de salaire																																											
Moins de 5 ans	Néant																																											
5 à 9 ans	0.5																																											
10 à 14 ans	1																																											
15 à 19 ans	1.5																																											
20 à 24 ans	2																																											
A partir de 25 ans	2.5																																											
Ancienneté dans l'établissement	IDR en mois de salaire																																											
Moins de 10 ans	néant																																											
10 à 14 ans	0,5																																											
15 à 19 ans	1																																											
20 à 29 ans	1,5																																											
A partir de 30 ans	2																																											

Dispositions	CCPSAEE	CCEP	Aujourd'hui	
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011
<p>Maintien de salaire pour cause de maladie</p>	<p>Maintien de salaire à 100% par l'employeur dès le 1^{er} jour d'arrêt</p> <p>Maintien de salaire pour les salariés n'ayant pas suffisamment de droits pour percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)</p>	<p>Maintien de salaire à 100% par l'employeur</p> <p>Pas de carence pour le premier arrêt, un jour de carence pour le second arrêt sur une même période de 12 mois</p> <p>Maintien de salaire pour les salariés n'ayant pas suffisamment de droits pour percevoir des IJSS</p>	<p>Règles de sécurité sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 jours de carence totale - indemnisation par la sécurité sociale à compter du 4^{ème} jour (IJ 50% du salaire brut) <p>Indemnisation complémentaire à compter du 8^{ème} jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'employeur (90% puis 66% du brut) - du régime de prévoyance (92% du net) <p>Pas de maintien pour les salariés n'ayant pas suffisamment de droits pour percevoir les IJSS</p>	

Dispositions	CCPSAEE	CCEP	Aujourd'hui	
			Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés à compter du 14/12/2011
<p>Supplément familial</p> <p>et</p> <p>Indemnité de résidence</p>	<p>Personnels d'éducation catégories 2, 3 et 4 : Indemnité de résidence et supplément familial</p> <p>Au salaire de base s'ajoutent, pour les catégories 2, 3 et 4, l'indemnité de résidence et le supplément familial selon les règles de la fonction publique. Toutefois, dans le cas où les deux conjoints sont susceptibles de bénéficier du supplément familial, un seul d'entre eux pourra prétendre le percevoir, quels que soient leurs employeurs respectifs.</p>	<p>Maintien en euros pour les salariés qui en bénéficiaient du supplément familial et de l'indemnité de résidence.</p> <p>Disparition de ces droits lorsque les conditions ne sont plus remplies.</p>	<p>Maintien en euros⁴ pour les salariés qui en bénéficiaient du supplément familial et de l'indemnité de résidence.</p> <p>Réduction de ces droits lorsque les conditions ne sont plus remplies. Pas d'ouverture de nouveau droit</p>	<p>Pas de supplément familial</p> <p>Pas d'indemnité de résidence</p>

⁴ Utiliser l'outil de calcul mis à votre disposition