



# Convention Collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif

**GUIDE PRATIQUE  
2022-1**

## Table des matières

PREAMBULE.....	9
A) <i>Les évolutions successives de la CC EPNL</i> .....	11
B) <i>L'extension de la Convention collective</i> .....	12
LA CC EPNL : CE QUI CHANGE .....	13
<i>Textes applicables et champ d'application</i> .....	13
<i>Embauche et contrats de travail</i> .....	13
<i>Classifications, salaires minima hiérarchiques et avantages conventionnels</i> .....	14
<i>Durée de travail</i> .....	15
<i>Maintien de salaire</i> .....	16
<i>Rupture du contrat de travail</i> .....	16
<i>Les formateurs</i> .....	17
<i>Les psychologues</i> .....	18
ARTICULATION CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISE .....	19
<i>Evolution législative</i> .....	19
<i>En pratique : quid des accords existant ? quid de la négociation d'accord d'entreprise nouveaux ?</i> .....	21
CHAPITRE 1 <sup>ER</sup> : CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	23
<i>Ce qui change</i> .....	24
<i>Questions-réponses</i> .....	25
I.1 La CC EPNL ne s'applique-t-elle qu'aux associations et qu'aux OGEC ? .....	25
I.2 Quelle est la date d'entrée en vigueur de la CC EPNL du 11 avril 2022 ? .....	25
I.3 Quels textes la CC EPNL remplace-t-elle ? .....	25
I.4 Comment informer individuellement les salariés ?.....	26
I.5 Quelles modalités d'information et de consultation des représentants du personnel en cas de modification conventionnelle ?.....	26
I.6 Quelles mentions relatives à la Convention collective sur le bulletin de salaire ? .....	27
I.7 Faut-il rédiger un avenant au contrat de travail à compter du 1er septembre 2022 ? .....	27
I.8 Quid des salariés en contrat d'insertion ou en contrat en alternance ? .....	27
CHAPITRE 2 : RESPONSABILITE SOCIALE.....	29
A) <i>Égalité professionnelle et non-discrimination</i> .....	29
B) <i>La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</i> .....	30
C) <i>La prévention des risques professionnels</i> .....	30
D) <i>La pénibilité</i> .....	31
E) <i>Conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap</i> .....	32
F) <i>Accompagnement des difficultés des salariés et affiliés (fonds sociaux)</i> .....	32
EEP Solidarité, le fonds social de branche.....	33
Aides aux aidants .....	34
CHAPITRE 3 : EMBAUCHE ET CONTRATS DE TRAVAIL.....	35
<i>Ce qui change</i> .....	35
A) <i>L'embauche</i> .....	36
<i>Le principe</i> : .....	36
<i>Ce qui ne change pas</i> : .....	36
B) <i>Le CDI</i> .....	38
<i>Ce qui ne change pas</i> .....	38
<i>Ce qui change</i> : .....	38
C) <i>Le CDD</i> .....	40
<i>Ce qui ne change pas</i> .....	40
<i>Ce qui change</i> .....	40
<i>Questions réponses sur le CDD</i> .....	42
3.1 Quelles sont les mentions obligatoires du CDD ?.....	42

3.2 Dans quel délai le CDD doit-il être remis ? .....	42
3.3 La liste des emplois susceptibles de faire l'objet d'un recours en CDDU est-elle exhaustive ? .....	42
3.4 Le salarié en CDDU bénéficie-t-il d'une priorité d'emploi sur un CDI ? .....	42
<b>D) Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDI'I) .....</b>	<b>43</b>
3.5 Quel type d'emploi est concerné ? .....	43
3.6 Quelles mentions obligatoires dans un CDI'I ? .....	43
3.7 Quid en l'absence de telles mentions ? .....	43
3.8 La durée minimale annuelle définie peut-elle être dépassée ? .....	43
3.9 Le CDI'I est-il soumis au régime des heures supplémentaires ? .....	43
3.10 La rémunération peut-elle être lissée sur l'année ? .....	43
3.11 Qu'est-ce qu'une période non travaillée ? .....	44
3.12 Existe-t-il un nombre minimal de journées/semaines non travaillées ? .....	44
3.13 Pendant les périodes non travaillées, le salarié acquiert-il de l'ancienneté ? Bénéficie-t-il des droits conventionnels ? .....	44
3.14 Existe-t-il une priorité d'emploi ? .....	44
<b>E) Le contrat à durée indéterminée d'opération (CDI'O) .....</b>	<b>45</b>
3.15 Le CDI'O est un CDI ou un CDD ? .....	45
3.16 Comment savoir si je peux recourir au CDI'O ? .....	45
3.17 Quelles mentions obligatoires dans le CDI'O ? .....	45
3.18 Les droits conventionnels, ainsi que la rémunération sont-ils les mêmes pour un salarié en CDI'O qu'un CDI classique ? .....	45
3.19 Y a-t-il des limitations apportées au recours au CDI'O ? .....	46
<b>CHAPITRE 4 : CLASSIFICATIONS, SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES ET AVANTAGES CONVENTIONNELS .....</b>	<b>47</b>
<i>Ce qui change .....</i>	<i>47</i>
<b>A) Le Système de classification .....</b>	<b>48</b>
<i>Ce qui ne change pas .....</i>	<i>53</i>
<b>B) Catégories professionnelles .....</b>	<b>54</b>
<b>C) Référentiel de fonctions : quelques modifications .....</b>	<b>55</b>
<i>Création de fonctions .....</i>	<i>55</i>
<i>Adaptation de certaines fonctions .....</i>	<i>56</i>
<b>D) Détermination du salaire minimum hiérarchique .....</b>	<b>57</b>
<i>Points liés à la strate et aux critères classant .....</i>	<i>58</i>
<i>Points valorisant la plurifonctionnalité (aucun changement) .....</i>	<i>59</i>
<i>Analyse triennale de la classification .....</i>	<i>60</i>
<i>La prise en compte de l'ancienneté dans le calcul du salaire minimal hiérarchique .....</i>	<i>62</i>
<b>Questions réponses sur les classifications et les salaires minima hiérarchiques .....</b>	<b>63</b>
4.1 Je viens d'embaucher un salarié qui avait travaillé auparavant pour un autre Ogec .....	63
4.2 Un salarié change de strate, dois-je conserver les points d'ancienneté acquis précédemment ? .....	63
4.3 Est-ce que je peux verser aux salariés une rémunération supérieure à la rémunération issue de leur classification ? .....	63
4.4 Suis-je obligé d'utiliser la fonction psychologue et la fonction formateur pour classer ces personnels ? ...	64
4.5 Y a-t-il une « reprise » de l'ancienneté acquise dans l'ancien système de classification ? .....	64
4.6 Dois-je n'attribuer qu'un seul degré au titre des critères classant aux salariés qui sont classifiés avec ce système pour la première fois ? .....	65
4.7 La rémunération issue de la classification est inférieure à la rémunération que le salarié touchait jusqu'à présent. Puis-je diminuer sa rémunération ? .....	65
4.8 Comment exprimer l'indemnité différentielle ? .....	65
<b>E) Avantages conventionnels .....</b>	<b>67</b>
<b>E.1 Réduction tarifaire sur la contribution des familles .....</b>	<b>67</b>
<b>E.2 Règles de prise en charge partielle des frais de restauration du salarié .....</b>	<b>67</b>
<b>E.3 Règles relatives à la prise en charge des frais de restauration des enfants des salariés .....</b>	<b>68</b>
<b>E.4 Avantages catégoriels : supplément familial et indemnité de résidence .....</b>	<b>69</b>
<b>Questions réponses sur les avantages conventionnels .....</b>	<b>70</b>

4.9 Certains établissements ne précisent pas un « prix de repas » mais une facturation en fonction des plats choisis. Quelle conséquence faut-il en tirer pour l'application de l'article 4.2.1 ? .....	70
4.10 Qu'entend-on par repas ? .....	70
4.11 Quel traitement social et fiscal de l'avantage repas ? .....	70
4.12 Quelles sont les conditions pour bénéficier de la prise en charge partielle des frais de repas ? .....	71
4.13 Quelles sont les règles de prise en charge totale des frais de restauration du salarié ? .....	71
4.14 Lorsque la prise en charge constitue un avantage en nature, celui-ci doit-il être maintenu pendant les périodes de suspension du contrat ? .....	71
4.15 Un salarié qui ne prend pas son repas au service de restauration bénéficie-t-il d'une indemnité compensatrice ? .....	72
4.16 Comment articuler les règles relatives aux pauses et celles relatives au bénéfice du repas ? Les avantages peuvent-ils se cumuler ? .....	72
CHAPITRE 5 : DUREE DE TRAVAIL .....	73
<i>Ce qui change</i> .....	73
A) <i>Définition du temps de travail</i> .....	74
5.1 Comment comptabilise le temps de travail accompli par les salariés qui accompagnent des élèves dans le cadre de sorties ou voyages scolaires ? .....	74
B) <i>Astreintes</i> .....	75
B.1 <i>Définition</i> .....	75
B.2 <i>Salariés concernés</i> .....	76
B.3 <i>Compensations</i> .....	76
<i>Questions réponses</i> .....	77
5.2 Le salarié doit-il être joignable en permanence durant l'astreinte ? .....	77
5.3 Durant une astreinte, le salarié est-il considéré être en repos ? .....	77
5.4 Quelles sont les conséquences sur le temps de repos si le salarié est amené à intervenir durant l'astreinte ? .....	77
5.5 Le temps passé en intervention peut-il constituer une heure supplémentaire ou complémentaire ? .....	77
5.6 Le salarié peut-il décider seul d'effectuer une astreinte ? .....	78
5.7 Dans la mesure où l'astreinte est du temps de repos, l'employeur peut-il placer systématiquement le salarié en astreinte durant ses périodes de repos quotidien et hebdomadaire ? .....	78
5.8 L'employeur peut-il décider de placer le salarié en astreinte le jour même ? .....	78
C) <i>Durée maximale et repos</i> .....	79
D) <i>Durée de travail journalière</i> .....	80
E) <i>Pauses et interruptions d'activité</i> .....	81
F) <i>Pauses</i> .....	82
G) <i>Interruption d'activité méridienne</i> .....	83
H) <i>Interruption : les règles spécifiques aux salariés à temps partiel</i> .....	84
<i>Questions réponses</i> .....	86
5.9 Peut-on cumuler pauses de 45 minutes et 20 minutes dans la même journée ? .....	86
5.10 Selon l'organisation du temps de travail, une aide maternelle peut-elle bénéficier d'une pause et une autre non ? Est-ce logique ? N'y-a-t-il pas inégalité de traitement ? La pause des aides maternelles peut-elle avoir lieu avant leur prise de fonctions ou après ? .....	86
5.11 Quel impact a la pause rémunérée de 30 minutes sur la durée maximale de travail ? .....	87
I) <i>Repos hebdomadaire</i> .....	89
J) <i>Temps de trajet</i> .....	90
K) <i>Conditions de travail, charge de travail</i> .....	91
L) <i>Droit à la déconnexion</i> .....	92
M) <i>Télétravail</i> .....	94
N) <i>Durée annuelle de travail de référence à temps plein</i> .....	95
O) <i>La répartition pluri-hebdomadaire</i> .....	97
Le principe .....	97
<i>Ce qui ne change pas</i> .....	98

<i>Ce qui change</i> .....	99
<i>O.1 Un seul dispositif d'organisation du temps de travail pour tous les contrats</i> .....	99
<i>O.2 Remise de planning</i> .....	101
<i>O.3 La période de référence dure 12 mois et elle est collective</i> .....	101
<i>O.4 Absence non rémunérée</i> .....	102
<i>O.5 Ajustement de la durée du travail en cas de modification des droits à congés</i> .....	102
<i>Questions-réponses sur « l'annualisation »</i> .....	107
5.12 Si un salarié est embauché en cours d'année puis-je réaliser des plannings sur deux périodes de références ? .....	107
5.13 Le recours à la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail est-il envisageable pour les salariés en temps partiel thérapeutique ? .....	107
5.14 Un salarié à temps partiel peut-il travailler plus de 35 heures sur une semaine ? .....	107
5.15 Pourquoi l'article 5.2.1.3 est intitulé Organisation de la répartition du temps de travail et seuils des heures supplémentaires et complémentaires alors qu'il ne traite que des heures supplémentaires ? .....	108
5.16 Un salarié à temps partiel peut-il effectuer sur l'année 1477 heures (pour un salarié à 51 jours de congés payés) ou 1565 heures (pour un salarié à 36 jours de congés payés) ? .....	108
5.17 Un salarié a été absent pour maladie ou pour une autre absence autorisée alors que des jours à 0h étaient prévus sur son planning. Est-ce que je dois lui reporter ces jours à 0h ? .....	108
5.18 Est-ce je dois tenir un document papier ou numérique pour suivre précisément les plages horaires de travail réalisées chaque jour, ou est-ce que je peux juste noter le nombre d'heures majorées chaque mois ? .....	109
5.19 Un salarié a été absent pour maladie ou maternité pendant une partie de la période de prise des congés payés. De ce fait il n'a pas pu prendre l'intégralité de ses congés payés. Qu'est-ce que je dois faire ? .....	109
<i>P) Les forfaits en jours sur l'année</i> .....	111
Le principe .....	111
Ce qui change .....	111
Ce qui est précisé .....	112
<i>Questions-réponses</i> .....	114
5.20 Est-il vrai qu'aucune règle du droit de la durée du travail ne s'applique aux salariés en forfait jours ? .....	114
5.21 Comment analyser la charge de travail du salarié ? .....	114
5.22 Comment organiser un forfait-jours réduit (inférieur à 208 jours) ? .....	115
5.23 Si le nombre de jours travaillés par le salarié dépasse le plafond annuel prévu ? .....	115
5.24 Quel est le rôle du CSE en la matière ? .....	116
<i>Q) Forfaits en heures</i> .....	117
Les salariés éligibles au forfait en heures à l'année .....	117
La convention individuelle de forfait en heures sur l'année .....	118
Le nombre maximal d'heures du forfait .....	118
Forfait en heures réduit .....	118
<i>R) Congés payés</i> .....	120
<i>Ce qui change</i> .....	120
<i>Ce qui ne change pas</i> .....	120
<i>R. 1 Période d'acquisition et de prise des congés payés</i> .....	121
<i>R.2 Période de transition</i> .....	122
<i>R.3 Acquisition de congés payés pendant l'absence pour cause de maladie</i> .....	123
<i>R.4 Les règles de report des congés payés</i> .....	123
<i>S) Congés pour événements familiaux</i> .....	125
Autorisation d'absence pour raisons familiales .....	125
Congé maternité, congé paternité, congé d'adoption .....	126
Congé parental d'éducation .....	127
Absences pour enfant malade .....	127
Absences pour examen .....	127
Congé et absences pour convenance personnelle .....	128
CHAPITRE 6 : GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES .....	129
<i>A) L'accord Interbranches du 24 mars 2022</i> .....	129

B)	<i>Les acteurs du quotidien de la formation professionnelle</i> .....	130
C)	<i>Obligations en matière de formation</i> .....	131
D)	<i>Définition de l'action de formation</i> .....	132
E)	<i>Dispositifs pour former les salariés</i> .....	133
F)	<i>Obligation de financement de la formation professionnelle</i> .....	135
	La contribution unique à la formation et à l'alternance .....	135
	La contribution conventionnelle à la formation « Capital compétences » .....	135
G)	<i>Le plan de développement des compétences</i> .....	136
H)	<i>Le compte personnel de formation</i> .....	137
	Quelles actions sont finançables ?.....	137
	Alimentation du CPF .....	138
	Fonctionnement du CPF.....	138
	Abondement CPF .....	138
I)	<i>CQP</i> .....	139
	Une certification pour exercer un métier .....	139
	Une certification reconnue dans tous les établissements d'enseignement privés .....	139
	Qui délivre les CQP ?.....	140
	Comment préparer l'entrée d'un salarié dans la démarche CQP ?.....	141
	Quels organismes de formation sont habilités pour les CQP EVS et CVS ?.....	141
CHAPITRE 7 : MAINTIEN DE SALAIRE ET PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE .....		143
A)	<i>Maintien de salaire</i> .....	143
	<i>Ce qui change</i> .....	143
	<i>Questions réponses</i> .....	143
	7.1 Quelle différence entre maintien de salaire et subrogation ? .....	143
	7.2 Quelles sont les conditions pour qu'un salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire par l'établissement ? .....	143
	7.3 Quels sont les principes d'indemnisation en raison de l'ancienneté .....	144
	7.4 Comment calcule-t-on les droits du salarié ? Les calcule-t-on selon la règle des « 12 mois antérieurs » ? .....	145
	7.5 Quand le régime de prévoyance intervient-il dans l'indemnisation maladie ?.....	145
	7.6 Un salarié ne bénéficiant pas d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale peut-il percevoir des indemnités de prévoyance ?.....	145
	7.7 Généralisation de la subrogation : qu'est-ce que cela veut dire ? .....	145
	7.8 Que faire si le salarié reprend son activité avant le terme de son arrêt de travail indemnisé ? .....	147
	7.9 Quelles sont les règles concernant le congé maternité ?.....	147
	7.10 Quelles sont les nouvelles règles d'acquisition de jours de congés payés pendant la maladie ?.....	147
B)	<i>EEP Santé</i> .....	148
	Une complémentaire santé obligatoire .....	148
	Les cas de dispenses .....	148
	Un régime à la pointe .....	148
	Un régime 100% santé compatible.....	149
	Les assureurs recommandés.....	149
	Les garanties et les services .....	150
	Des cotisations au prix juste .....	151
	La répartition des cotisations.....	151
	Une prise en charge à 100% de la part salariée sous conditions .....	151
	La portabilité de la couverture frais de santé après la fin du contrat de travail .....	151
	Télécharger les documents contractuels EEP Santé .....	153
C)	<i>EEP Prévoyance</i> .....	154
	Incapacité.....	154
	Invalidité .....	155
	Capital décès de l'Assurance maladie .....	155
	Le capital décès du régime EEP Prévoyance .....	156
CHAPITRE 8 : REMUNERATIONS COMPLEMENTAIRES .....		159

CHAPITRE 9 : RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL.....	161
<i>Ce qui change</i> .....	161
A) <i>Assistance du salarié lors de l'entretien préalable</i> .....	161
B) <i>La rupture du CDI</i> .....	162
Les motifs légaux d'une rupture de CDI :.....	162
Entretien préalable : convocation et assistance du salarié.....	162
La notification du licenciement.....	163
Le préavis en cas de rupture du CDI .....	164
Indemnités de fin CDI.....	164
<i>Précision sur le calcul de l'ancienneté pour les indemnités de rupture (≠points ancienneté pour calculer le salaire minimum hiérarchique)</i> .....	165
C) <i>Rupture du CDD</i> .....	167
VOCABULAIRE .....	169

### **Pourquoi un guide griffé CEPNL ?**

La Confédération de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CEPNL) est animée par le Collège employeur (la FNOGEC, le SNCEEL, le SYNADEC, le SYNADIC et l'UNETP).

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





## Préambule

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'ensemble des salariés des établissements sous contrat d'association ont une seule et même convention collective.

Un avenant n°2022-02 daté du 11 avril 2022 met un terme à 5 ans de travail en vue de fusionner 9 conventions collectives.

Ce texte nouveau a plusieurs fondements : l'harmonisation, l'adaptation et l'innovation.

Ce texte est nouveau certes mais de nombreuses stipulations sont connues. A bien des égards, il s'agit là de généraliser des textes préexistants à l'ensemble des salariés.

Par exemple :

- on applique aux formateurs et aux psychologues, qui avaient une convention collective particulière, le système de classification qui existe depuis 12 ans maintenant et qui était à l'origine applicable aux seuls salariés relevant de la CC SEP ;
- certaines conventions collectives prévoyaient un renouvellement de période d'essai d'autres non, le choix a été fait de permettre un tel renouvellement mais seulement pour les cadres.

C'est le travail **d'harmonisation**<sup>1</sup>.

Ce texte est nouveau sur bien des points car le travail d'harmonisation a conduit les signataires à revoir un certain nombre de textes du passé qui ne s'articulaient plus avec des lois qui ont évolué.

Par exemple :

- nous avons choisi de retravailler les dispositifs d'organisation du temps de travail. Le texte qui était le nôtre datait de 1999 et devait donc, une fois que nous avons choisi de le modifier, être revu au regard des lois successives et notamment celle de 2008 ;
- les congés pour événements familiaux ont été retravaillés par le législateur en 2017 puis en 2021, la Convention collective unique devait donc être revue...

C'est le travail **d'adaptation**.

Ce texte est nouveau en ce qu'il institue des droits et des garanties nouvelles, qu'il crée des dispositifs qui n'existaient pas dans les anciennes conventions collectives (le CDI d'opération, le CDI Intermittent, le forfait-jours, l'entretien triennal d'analyse de la classification, l'analyse de la charge de travail, la prévention des risques professionnels, la lutte contre les agissements sexistes etc.). C'est le travail **d'innovation**.

Pour que les établissements et les salariés puissent se retrouver entre ce qui change et ce qui ne change pas, entre ce qui est nouveau et ce qui ne l'est pas, la CEPNL a décidé de mettre à disposition ce Guide d'application.

Il est construit autour de grandes thématiques et a pour vocation d'offrir des clefs de lecture et d'appropriation de ce nouveau texte.

---

<sup>1</sup> Certains salariés compte tenu de leur statut ou du mode d'organisation de leur travail conservent une partie des stipulations anciennes. Sont concernées pour une partie les enseignants hors contrat, les enseignants sous contrat simple et les DDDFPT. Vous trouverez des développements particuliers pour ces populations.

Pour améliorer le confort de lecture nous avons choisi également de faire apparaître en couleur les éléments importants et les stipulations nécessitant une extension.

Une check-list intégrée en annexe du communiqué du Collège employeur du 5 juillet s'y réfère.

Le Guide est un accompagnement mais en aucun cas ne saurait remplacer la CC EPNL.

## A) Les évolutions successives de la CC EPNL

Pour rappel, la Convention collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CC EPNL, IDCC 3218) a pris effet le 12 avril 2017.

Avant 2020, son architecture se présentait ainsi :

- chapitre 1 : champ d'application, vie paritaire et désignation d'un OPCO ;
- chapitre 2 : reprise des conventions collectives regroupées formant chacune une section.

Dans le cadre de la négociation sur « l'harmonisation » des conventions collectives, les partenaires sociaux ont retravaillé l'architecture de la convention collective EPNL en signant 2 accords :

- l'avenant 2020-03 qui a créé :
  - o un plan nouveau à la convention, reprenant les textes relatifs au champ d'application et aux commissions paritaires. Ce texte introduit un chapitre 3 sur l'embauche et les contrats. A part quelques éléments, tout cela été repris dans le texte final de CC EPNL ;
  - o deux annexes (classifications et rémunérations minimales) qui disparaissent dans la version de la CC EPNL datée du 11 avril 2022 ;
- l'avenant 2020-02 qui sécurisait les stipulations des conventions passées. Ces stipulations disparaissent dans la nouvelle mouture.

La CC EPNL dans sa mouture du 11 avril 2022 annule et remplace :

- les moutures précédentes de la CC EPNL (2016 et 2020)
- l'ensemble des conventions collectives fusionnées (qui ont été dénoncées) ;
- l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999.

Ces textes ne s'appliquent donc plus.

## B) L'extension de la Convention collective

La démarche d'extension a pour vocation de faire appliquer un accord collectif ou une convention collective à des entreprises relevant de son champ d'application, mais qui ne sont pas adhérentes à la fédération patronale signataire.

C'est le Ministre du travail qui étend l'application d'un texte par voie d'arrêté à ces entreprises.

Jusqu'à présent, cela ne posait pas trop de problèmes car les conventions collectives avaient des champs conventionnels fermés et tous les établissements adhéraient à la FNOGEC et indirectement à la CEPNL et donc appliquaient le texte conventionnel. Le champ d'application s'élargit et nous avons des entreprises ressortissantes de la branche qui ne sont pas adhérentes à la FNOGEC, parce que n'appartenant à l'enseignement catholique.

Le processus d'extension est aussi un processus de contrôle de légalité. Sur des sujets dérogatoires, le code du travail impose en effet l'extension. C'est le cas pour le renouvellement de la période d'essai, le temps partiel, la création de CDI d'opération, de CDI Intermittent etc.

Ces dispositifs ne pourront pas s'appliquer avant que l'arrêté n'ait été publié.

C'est pour cette raison que dans la version consolidée de la CC EPNL nous prenons soin d'indiquer que certains dispositifs ne sont pas applicables avant extension

Extrait de la CC EPNL consolidée :

### **Article 3.2.1 : La durée de la période d'essai**

Conformément aux dispositions de l'article [L.1221-19 du Code du Travail](#)<sup>14</sup>, la durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

#### **Inapplicable avant extension**

Pour les cadres, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois. Un entretien est organisé à cet effet dans le respect du délai de prévenance défini ci-dessous. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 8 mois.

## La CC EPNL : ce qui change

### Textes applicables et champ d'application

Ce qui ne s'applique plus	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"><li>l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999;</li><li>Les moutures précédentes de la CC EPNL (2016 et 2020)</li><li>l'ensemble des conventions collectives fusionnées (qui ont été dénoncées)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>une seule et même convention collective pour tous</li><li>une convention collective qui s'applique à tous les établissements sous contrat (mais aussi aux structures ayant une communauté d'intérêts avec eux, et aux structure concourant à leur fonctionnement)</li><li>une convention collective qui peut s'appliquer aux établissements d'enseignement supérieur</li></ul>

### Embauche et contrats de travail

Dispositions inchangées	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"><li>Dispositions légales et conventionnelles sur les documents liés à l'embauche</li><li>Mentions obligatoires du CDI</li><li>Principes et mentions obligatoires liés au CDD selon sa nature</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Précision apportée sur les CDDU : recours et emplois concernés dans la branche</li></ul> <p>Nécessitant une validation du ministère du travail (arrêté d'extension)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Renouvellement de la période d'essai d'un CDI pour les cadres</li><li>Insertion de deux nouveaux contrats CDI'I (formateurs) et CDI'O (emplois ciblés)</li><li>Adaptation CDD :<ul style="list-style-type: none"><li>- Extension de la durée maximale du CDD pour accroissement d'activité à 24 mois</li><li>- Période de tuilage CDD de remplacement</li><li>- Délai de carence entre deux CDD</li></ul></li></ul>

#### A faire

Modifier les modèles de contrat pour nouveaux entrants

Vérifier mentions obligatoires

## Classifications, salaires minima hiérarchiques et avantages conventionnels

Stipulations inchangées	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le système de classification demeure le même (SEP) ; il est généralisé Sauf pour les enseignants hors contrat et les DDFPT</li> <li>L'essentiel du référentiel de fonctions ne change pas</li> <li>L'architecture globale de calcul de la rémunération minimale est conservée</li> <li>Avantages conventionnels (définition)</li> <li>Les enseignants et les DDFPT : pas de modification de la classification et des salaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des psychologues et des formateurs</li> <li>Les salariés en Strate III sont soit agents de maîtrise soit cadres. Avant il pouvait y avoir des employés</li> <li>Le référentiel de fonction est enrichi de fonctions et quelques fonctions sont modifiées</li> <li>Avantages conventionnels (généralisation à tous les salariés)</li> <li>La valorisation de la formation systématique au bout de 5 ans est supprimée</li> <li>Création d'un entretien triennal d'analyse des classifications (vérifier l'adéquation entre classification et réalité du poste) A défaut d'évolution : 15 points tous les 3 ans</li> </ul>

### A faire

Relecture les fiches de classification et adaptations éventuelles : éditer de nouvelles fiches de classification

Par exemple revoir les fiches de classification dans certaines situations (fonctions modifiées)

Classification des formateurs et les psychologues : édition des fiches de classifications

Pour les salariés de strate III qui deviennent agents de maîtrise : modifier bulletin de salaire, les informer,

Ne pas faire d'avenant (quand il s'agit d'appliquer strictement le texte conventionnel)

S'il demeure une indemnité différentielle : création d'une ligne dédiée ajustement de reclassification / vérifier qu'elle est bien exprimée en points ou bien utiliser un coefficient global négocié de gré à gré par avenant

Revue des avantages et de leurs modalités de calcul

Les entretiens professionnels, qui étaient biennaux devenant triennaux, peuvent être décalés d'un an. A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 les entretiens professionnels doivent s'accompagner de l'entretien d'analyse des classifications

## Durée de travail

Ce qui ne s'applique plus	Ce qui ne change pas	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'accord RTT de 1999</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'accord sur le travail de nuit et celui sur les heures d'équivalence</li> <li>L'accord sur le temps partiel 11 février 2019</li> <li>Les durées conventionnelles de référence (à l'exception des Psychologues et des formateurs)</li> <li>Un seuil de déclenchement d'heures supplémentaires à 40h</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des précisions sur les « temps » (de travail, de pause, astreinte etc.)</li> <li>Durée de repos quotidien de 12 heures</li> <li>Durée de repos hebdomadaire de 36 heures (24+12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Annualisation pour les salariés à moins de 28 heures hebdomadaires en moyenne</li> <li>Modulation pour les salariés à plus de 28 heures hebdomadaires en moyenne</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Un même dispositif d'aménagement sur l'année quelle que soit la nature du contrat de travail et sa durée (Temps plein, temps partiel, CDD inf. ou sup. à 12 mois et CDI)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>18 heures de travail effectif minimum sur une semaine</li> </ul>		Pas de nombre d'heures de travail effectif minimum sur une semaine
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures par salarié et par an</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures par salarié et par an</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme de modulation à remettre au salarié avant le 15 septembre</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme de répartition pluri-hebdomadaire (planning) prévisionnel à remettre au salarié avant la rentrée</li> <li>Programme de répartition pluri-hebdomadaire (planning) définitif à remettre au plus tard 3 semaines après la rentrée</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Négociation d'entreprise pour les forfaits</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Des articles de la CC EPNL sur les forfaits en heures et en jours sur l'année d'application directe</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Période d'acquisition et de prise des congés payés par principe du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante</li> <li>Acquisition de congés payés pendant l'absence pour cause de maladie pendant une durée ininterrompue d'un an</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de jours de congés payés correspondant aux durées conventionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Période d'acquisition et de prise des congés payés par principe du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante</li> <li>Acquisition de congés payés pendant l'absence pour cause de maladie pendant une durée ininterrompue d'un an et dans la limite de 36 jours de congé</li> </ul>

## Maintien de salaire

Avant	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"><li>stipulations disparates</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>stipulations communes (ancienneté, montant)</li><li>généralisation de la <b>SUBROGATION</b></li><li>précisions pour les salariés d'Alsace Moselle</li></ul>

## Rupture du contrat de travail

Dispositions inchangées	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"><li>Renvoi aux motifs et procédures de rupture du contrat prévus au code du travail</li><li>Durées de préavis</li><li>Liste des interlocuteurs pouvant assister le salarié lors de l'entretien préalable</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Insertion des modalités spécifiques du licenciement des salariés en contrat CDI'O</li><li>Création de deux paliers supplémentaires de l'indemnité de départ en retraite</li><li>Création d'une indemnité de fin de contrat spécifique à certains personnels en CDD'U</li></ul>



## Les formateurs

Les **formateurs** bénéficiaient également d'un texte spécifique (Section 8 de la CC EPNL dans sa mouture 2016). Désormais, on leur applique les stipulations communes de la CC EPNL.

### - **Classifications :**

- La méthode de classification est connue et devra leur être appliquée (cf. [le système de classification](#)) ;
- Plusieurs fonctions ont été introduites dans le référentiel (cf. [création de fonctions](#)) :
  - Fonction n°82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle
  - Fonction n°83 – Fonction Formateur
  - Fonction n° 84 – Fonction maître-professionnel
  - Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formation, chargé de relations entreprises
  - Fonction n°86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet formatif
  - Fonction n°87 – Fonction responsable d'organisme de formationC'est la reprise des missions qui étaient contenues dans la section 8 de la mouture précédente de la Convention collective.
- Les critères classants sont attribués au regard des compétences attendues sur le poste. Il n'y a pas de difficultés spécifiques à cette population par rapport aux autres salariés ;
- Un échange avec le salarié est à organiser ;
- Une fiche de classification devra être rédigée ;

### - **Rémunérations minimales :**

- La méthode est connue (cf. [détermination du salaire minimum hiérarchique](#)) ;
- Un recalcul de l'ancienneté devra être effectué (cf. Q/R [4.5](#)) ;

### - **Temps de travail**

- Le volume horaire augmente en apparence pour les formateurs (le volume de FFA ne change pas) (cf. [durée annuelle de référence à temps plein](#))
- Le dispositif de répartition pluri-hebdomadaire (cf. [répartition pluri-hebdomadaire](#)) leur est applicable ainsi que d'autres dispositifs comme le forfait-jours (cf. [les forfaits en jours sur l'année](#)) ;

### - le **contrat de travail** :

- Le CDD'U n'est pas le contrat standard dans la relation de travail ; la CC EPNL rappelle les cas de recours et les conditions dans lesquelles on peut avoir recours au CDD'U. En effet, aucun CDD ne peut pourvoir à un poste s'inscrivant dans l'activité normale de l'entreprise : il ne peut donc avoir de renouvellement de CDD'U sur la même matière avec la même personne ! (cf. [CDD'U](#))
- Le contrat de travail doit comporter une répartition de la durée de travail entre FFA et PRAA.

## Les psychologues

Les **psychologues** bénéficiaient d'un texte spécifique (Section 5 de la CC EPNL dans sa mouture 2016). Désormais, on leur applique les stipulations communes de la CC EPNL.

- Les **conditions d'exercice de la profession**
  - Elles n'ont pas changé.
- **Classifications :**
  - La méthode de classification est connue et devra leur être appliquée (cf. [le système de classification](#)) ;
  - Seule la fonction n°81 (Fonction psychologue) est identifiée dans le cœur de métier. Une fonction manager (90 ou 91) peut être mobilisée pour le chef de service (cf. [création de fonctions](#) ; QR 4.4) ;
  - Les critères classants sont attribués au regard des compétences attendues sur le poste. Il n'y a pas de difficultés spécifiques à cette population par rapport aux autres salariés. La définition générale de la strate IV est à bien intégrer.
  - Un échange avec le salarié est à organiser ;
  - Une fiche de classification devra être rédigée ;
- **Rémunérations minimales :**
  - La méthode est connue (cf. [détermination du salaire minimum hiérarchique](#)) ;
  - Un recalcul de l'ancienneté devra être effectué (cf. Q/R [4.5](#)) ;
- **Temps de travail**
  - Le volume horaire baisse pour les psychologues de 1577 à 1565h (cf. [durée annuelle de référence à temps plein](#))
  - Le dispositif de répartition pluri-hebdomadaire (cf. [répartition pluri-hebdomadaire](#)) leur est applicable ainsi que d'autres dispositifs comme le forfait-jours (cf. [les forfaits en jours sur l'année](#)) ;
  - Des spécificités existent s'agissant des temps de trajet (cf. [Temps de trajet](#)).
- **Indemnité de résidence et supplément familial**
  - La CEPNL propose une interprétation pour maintenir leurs droits en euros (cf. [avantages catégoriels](#)).

## Articulation Convention collective de Branche et accords d'entreprise

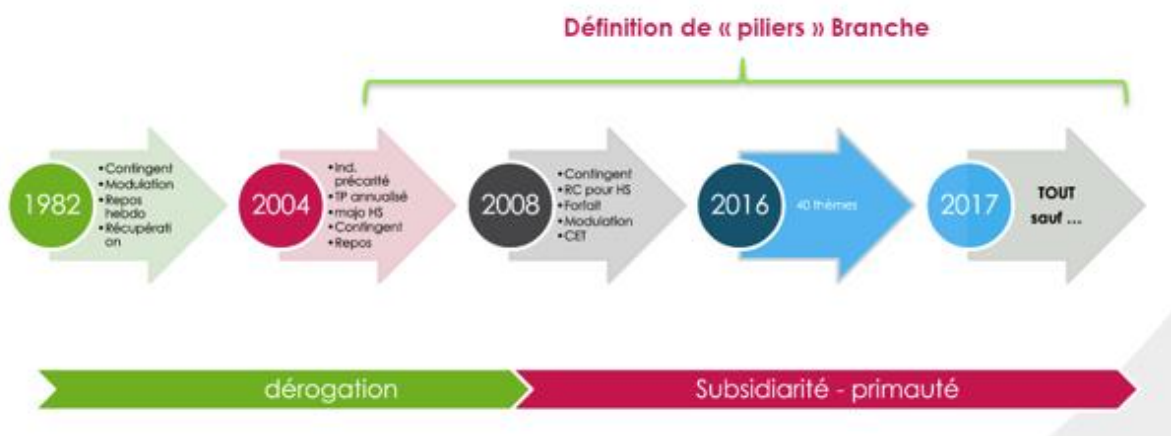
### Evolution législative

Avec les lois et ordonnances successives la hiérarchie des normes en droit social a évolué.

Naguère :

- un accord d'entreprise devait s'articuler avec un accord de branche ou une convention collective selon le principe de faveur ;
- autrement dit, l'accord d'entreprise devait faire « mieux » que la convention collective (dérogation *in melius*).

Désormais les choses sont un peu différentes. Avec les réformes législatives successives, nous sommes passés de la possibilité de dérogation offerte à l'accord d'entreprise à la primauté de celui-ci à la norme imposée par la Branche :



Ainsi :

1. certaines thématiques ne peuvent être traitées par accord d'entreprise (monopole ou domaine réservé de la Branche)

## Le domaine réservé aux accords de Branche étendus

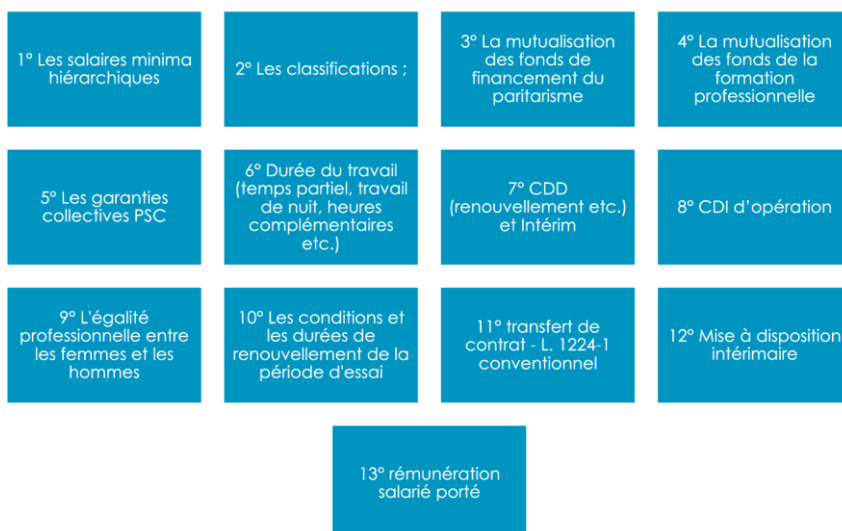
La Branche a un « **monopole** » d'intervention :

- Sur les contrats (accord signé)
  - **création des contrats d'opération**
  - **CDD** (nombre de renouvellement, délai de carence, durée totale de CDD)
- Sur la durée du travail (accord signé sur 3 thématiques ci-dessous)
  - **La durée équivalente de travail** : heures d'équivalence pour travail de nuit
  - **La définition du travail de nuit**
  - **Temps partiel** (durée minimale hebdomadaire et contreparties, taux de majoration des heures complémentaires, avenants temporaires)
  - Organisation du temps de travail sur **période pluriannuelle**



2. sur certaines thématiques (bloc 1), l'accord d'entreprise doit offrir des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche ;

## Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche sauf thèmes du bloc 1 (L. 2253-1)



3. sur les autres thématique (les plus nombreuses) :
  - o l'accord de branche est dit supplétif (il ne s'applique que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise)
  - o autrement dit :
    - l'accord d'entreprise PRIME sur l'accord de branche
    - l'accord d'entreprise est autonome : il peut faire différemment de l'accord de branche ou d'une convention collective (plus favorable, équivalent ou moins favorable).

## La primauté de l'accord d'entreprise

<b>Heures supplémentaires</b>	Détermination du taux de majoration des HS avec un minimum de 10% Détermination d'une période de 7 jours consécutifs pour décompte des HS
<b>Pause et restauration</b>	Rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses
<b>Temps de travail (calcul, assimilation) / temps de travail "spécifiques"</b>	Assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ou détermination des contreparties Mise en place d'astreinte Détermination de la contrepartie aux déplacements professionnels
<b>Durées maximales</b>	Dépassement de la durée quotidienne du travail dans la limite de 12 heures Dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 h sur 12 semaines Dérogation à la durée minimale du repos quotidien Dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour qq activités Augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives
<b>Temps partiel</b>	Mise en place d'horaires à temps partiel Détermination des délais de prévenance pour le changement d'horaires
<b>Travail de nuit</b>	Mise en place du travail de nuit
<b>Jours fériés</b>	Définition des jours fériés et chômés
<b>Congés payés</b>	Mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise : période de référence d'acquisition, majoration, période de prise de congés, ordre des départs, fractionnement, report
<b>Report et récupération</b>	Modalité de report d'heures en cas d'horaires individualisés Modalités de récupération des heures perdues
<b>Intermittence</b>	Mise en place de contrats de travail intermittents et définition des emplois concernés

### En pratique : quid des accords existant ? quid de la négociation d'accord d'entreprise nouveaux ?

Les accords d'entreprise du passé demeurent. Mais quelques questions sont à se poser :

1. s'ils touchent des sujets « interdits » (ou du domaine réservé de la Branche comme la durée minimale temps partiel, le travail de nuit, le renouvellement de période d'essai etc.) : il sont inapplicables ;
2. s'ils touchent à l'une des 13 thématiques du Bloc 1 : il faut qu'ils comportent de garanties au moins équivalentes (les garanties santé sont-elles au moins du même niveau que celles d'EEP santé ? de même pour les salaires minima, les classifications etc.)

3. s'ils touchent à des thématiques où l'accord de branche ou la convention collective est supplétive (durée du travail, organisation du temps de travail, forfaits etc.) : il n'y a pas d'obligation juridique à les modifier.
  - a. Ainsi, si l'accord d'entreprise fixe des modalités spécifiques pour les forfaits jours, il n'y a pas lieu d'appliquer les stipulations propres à la CC EPNL.
  - b. Pourtant, on ne peut qu'inviter les établissements à bien vérifier l'articulation de la CC EPNL et des accords d'entreprise et vérifier qu'il n'y a pas de difficulté. Dans bien des cas, il vaut tout de même mieux qu'il y ait une relecture et une adaptation quitte à expliquer (pour les successeurs) pourquoi il n'y a pas de modification. Le préambule de l'accord sera très utile pour cela.

La négociation d'un accord d'entreprise nouveaux est tout à fait possible sur les thématiques 2 et 3. La question de l'articulation avec les stipulations avec la CC EPNL se posera :

- Sur les thématiques du point 2) : il faut qu'il offre des « *garanties au moins équivalentes* » ;
- Sur les thématiques du point 3) : l'accord d'entreprise prime ; l'accord de branche est supplétif, il est donc de rang 2.

L'accord de branche, dans l'absolu, n'est même pas un standard ou une base ; l'accord d'entreprise peut faire différemment sans qu'on se pose alors la question du caractère plus favorable ou non des stipulations et garanties. Attention toutefois à la rédaction de ces accords. Il faut, là aussi, fournir un effort pédagogique et expliquer ce qui s'applique, éventuellement faire référence aux dispositions conventionnelles pour les exclure ou les appliquer et les articuler avec l'accord d'entreprise.

Pour éviter tout désagrément, il est d'ailleurs souvent conseillé de partir d'une page blanche et d'indiquer dans l'accord d'entreprise que celui-ci s'applique « à la place » de l'accord de branche ou des stipulations de la Convention collective ayant le même thème.

Se référer dans un accord d'entreprise à des stipulations conventionnelles est peut-être inopportun puisque les négociateurs d'entreprise n'ont pas la main sur la négociation de Branche, s'y référer c'est se référer à des textes qui peuvent être modifiés.

Autres solutions : négocier des accords à durée déterminée, préciser qu'en cas de modification, les stipulations passées demeurent etc.

## Chapitre 1<sup>er</sup> : champ d'application de la Convention collective

L'article 1.1.2 définit le **champ d'application** de la CC EPNL.

La convention collective s'applique :

- a) **impérativement** aux établissements d'enseignement privés remplissant cumulativement les critères et modalités suivants :
1. avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif ou un mode d'entreprendre et de développement non fondé sur la distribution des dividendes en numéraires, en titres de sociétés ou en actifs de quelque nature que ce soit. D'une manière générale, les résultats obtenus sont utilisés, dans le cadre d'une gestion désintéressée et dans l'objet des missions confiées et dédiées à l'enseignement et à la recherche dans le respect des valeurs humanistes et culturelles faisant l'identité des établissements adhérant directement ou indirectement à l'organisation employeur signataire ;
  2. être associé ou participer au service public d'éducation ou contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le code de l'éducation ;
  3. avoir une relation contractuelle avec les services de l'État organisant et effectuant leur contrôle au sens du Code de l'éducation,
- soit en ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État dans le cadre de l'article **L.442-1 du Code de l'éducation** ;
  - soit, s'agissant des établissements d'enseignement supérieur, en ayant conclu ou non avec l'État un contrat au sens de l'article **L. 732-1 du Code de l'éducation** et en adhérant à une organisation composant la CEPNL.
- b) également :
- aux entités juridiquement distinctes des établissements cités ci-dessus partageant avec eux une communauté d'intérêts matérialisée par :
    - o des liens étroits, une complémentarité ou une proximité d'activités ;
    - o une concentration des pouvoirs de direction ;
    - o une communauté de travail partageant des conditions de travail similaires et marquée par une perméabilité des salariés ;
  - aux organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris etc.).

## Ce qui change

La CC EPNL a vocation à être étendue.

Ainsi, **TOUS** les établissements sous contrat d'association sont couverts qu'ils soient catholiques, juifs, musulmans, laïcs.

Sont concernées les écoles en langues régionales. Nous connaissons un certain nombre de réseaux : *ABCM* pour l'alsacien et le mosellan, *Seaska* pour le basque, *Diwan* pour le breton, *Bressola* pour le catalan et *Calandreta* pour l'occitan, etc.

Peuvent être également couvertes les structures indépendantes de la structure portant l'établissement d'enseignement mais partageant avec elle « *une communauté d'intérêts* ».

Depuis quelques années se développent en effet à partir de la structure support des organismes de formation, des écoles de production, des structures déployant des services et activités para et périscolaires, entités de moyens partagés, entités d'études rattachées.

Le champ d'application de la CC EPNL leur permet de demeurer dans un environnement conventionnel qu'ils connaissent. Mais attention, n'appliquent le texte que les structures qui sont certes juridiquement distinctes mais qui partagent un certain nombre d'éléments avec l'association support de l'établissement. Les partenaires sociaux ont choisi de s'appuyer sur la notion bien connue (sans l'utiliser) d'Unité Economique et Sociale.

Enfin sont couverts par la convention collective les structures et leurs salariés concourant au fonctionnement des établissements. Sont particulièrement visées les structures de l'Enseignement catholique.

A noter que pour ces structures et pour leurs salariés, la CC EPNL, ses avenants, les accords négociés dans son champ d'application (NAO, Santé, formation, prévoyance etc.) s'appliquent OBLIGATOIREMENT et INTEGRALEMENT à eux.

Le champ d'application est clair, il n'y a pas de choix entre plusieurs options. La structure employeur ne peut faire son marché dans les stipulations conventionnelles et n'appliquer qu'une partie des textes et pas celles qui ne conviendraient pas ou qui apparaîtraient comme « inadaptées ».

Les Etablissements d'Enseignement Supérieur Privé d'Intérêt Général (EESPIG) peuvent, quant à eux, choisir d'appliquer la convention collective EPNL et ne pas appliquer la Convention Collective de l'Enseignement Privé Indépendant. Pour cela il est impératif qu'ils adhèrent à la CEPNL.



## Questions-réponses

### I.1 La CC EPNL ne s'applique-t-elle qu'aux associations et qu'aux OGEC ?

Les établissements peuvent être portés par d'autres structures que :

- des OGEC puisque les établissements concernés n'appartiennent pas tous à l'Enseignement catholique. En outre des structures (qui ne sont pas des OGEC) mais qui concourent au fonctionnement des établissements sont couverts ;
- des associations. Si le modèle standard de l'EPNL est la forme associative, il peut arriver que la forme sociale de la personne morale portant l'établissement soit une société à objet non lucratif (créée avant la loi de 1901).

La Convention collective leur est applicable dès lors que ces structures remplissent les autres conditions fixées par la CC EPNL.

### I.2 Quelle est la date d'entrée en vigueur de la CC EPNL du 11 avril 2022 ?

Les stipulations de la CC EPNL dans sa version du 11 avril 2022 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2022 dans les établissements catholiques d'enseignement et les établissements dans laquelle elle est déjà appliquée (par adhésion volontaire).

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

### I.3 Quels textes la CC EPNL remplace-t-elle ?

Les Conventions collectives regroupées ont été dénoncées ; ne s'appliquent donc plus :

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

La CC EPNL dans sa mouture du 11 avril 2022 annule et remplace également l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999.

Les stipulations relatives au temps de travail sont regroupées dans le Chapitre 5 de la CC EPNL.

Autrement dit : il ne peut y avoir de concours de textes : **seule la CC EPNL s'applique. Les textes anciens ne s'appliquent plus.**

Ainsi, par exemple, dans l'accord RTT de 1999, une distinction était faite entre annualisation et modulation (contrats entre 28 et 35h).

Elle n'est plus d'actualité : un seul système d'organisation du temps de travail sur une [période pluri-hebdomadaire](#) s'applique à tous les salariés quel que soit leur contrat CDI, CDD, temps plein ou temps partiel !

Demeurent en revanche applicables les accords auxquels il est fait référence dans le corps de la Convention collective (chapitre 5 -temps partiel, travail de nuit et durée équivalentes de travail-, chapitre 6 -emploi et développement des compétences-, chapitre 7 -EEP prévoyance et EEP santé-).

#### **I.4 Comment informer individuellement les salariés ?**

Strictement, il faut :

- 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 ;
- tenir un exemplaire de ces textes conventionnels à disposition du personnel, sur le lieu de travail.

On ne peut que conseiller à la rentrée d'organiser une réunion d'information sur la mise en place de la Nouvelle CC EPNL en utilisant le Kit qui vous a été adressé afin d'informer des modifications apportées. Ce sera l'occasion de remettre une notice d'information relative aux textes conventionnels mise à jour.

Une information privilégiée sera faite également sur tout changement notable notamment pour les actuels employés de strate III devenant agents de maîtrise.

#### **I.5 Quelles modalités d'information et de consultation des représentants du personnel en cas de modification conventionnelle ?**

Il faut fournir un exemplaire des textes au comité social et économique (CSE) et aux délégués syndicaux (DS).

Dans les établissements de moins de 50 ETP (enseignants compris), le CSE est simplement informé de la mise en place de la nouvelle convention collective. Strictement, il n'est pas consulté.

Dans les établissements de 50 ETP et plus, il faut procéder à une consultation du CSE dans la mesure où certaines dispositions de la CC EPNL peuvent affecter l'emploi, les conditions d'emploi, la durée du travail, l'organisation du temps de travail<sup>2</sup>.

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

En toute logique, le CSE est informé et consulté 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.

---

<sup>2</sup> Cass. Soc., 21 nov. 2012, n°11-10.625 ; on pense naturellement et au premier chef à l'organisation du temps de travail qui peut connaître quelques différences avec le passé. L'essentiel demeure mais quelques modifications peuvent exister, par exemple l'application de la même période de référence entre « annualisation » et période d'acquisition et de prise de congés payés (voir [R.1](#)).

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

Lorsqu'un accord d'entreprise est applicable dans l'établissement, l'information-consultation prend un sens différent. 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).

### **1.6 Quelles mentions relatives à la Convention collective sur le bulletin de salaire ?**

La dénomination de la Convention collective et son IDCC n'ont pas changé depuis le 12 avril 2017.

En revanche, il était courant de voir sur les bulletins de salaire une mention du texte d'origine applicable (CC EPNL / SEP ou CC EPNL / CFA-CFC).

**Cette mention complémentaire n'a plus lieu d'être.**

### **1.7 Faut-il rédiger un avenant au contrat de travail à compter du 1er septembre 2022 ?**

Certes, certains éléments peuvent être modifiés (bases de strate I et de Strate II, durée de travail de référence), certes le système de classification est modifié pour les formateurs et les psychologues notamment, certes le dispositif de répartition pluri-hebdomadaire de travail est un peu différent de celui applicable jusqu'alors d'annualisation....

Et pourtant ces modifications sont imposées par la révision de la convention collective. Il ne s'agit techniquement pas d'une modification de contrat. Elles s'imposent donc au salarié et à l'employeur.

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

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

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

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

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

En revanche, il en va différemment si employeur et salarié souhaitent par exemple :

- modifier les missions ou les fonctions confiées au salarié ;
- passer de l'annualisation aux forfaits-jours ou aux forfaits en heures qui nécessitent la signature d'une convention individuelle de forfait ;
- recourir aux astreintes dont la définition est plus précise dans la CC EPNL...

Si tel est le cas, un avenant au contrat devra être proposé au salarié. Libre à lui de le refuser ou de l'accepter.

### **1.8 Quid des salariés en contrat d'insertion ou en contrat en alternance ?**

Ces salariés sont concernés par l'ensemble des dispositions conventionnelles (classification, rémunérations minimales avec éventuels abattements, accords sur le temps de travail).



## Chapitre 2 : Responsabilité Sociale

Ce chapitre a été placé en première intention dans la convention collective pour affirmer les valeurs et vertus qui fondent les identités des établissements couverts par la Convention collective.

L'exemplarité qu'induit le contrat d'association avec l'Etat nous conduit à travailler sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail, l'égalité, la non-discrimination et l'insertion.

5 sections traitent de sujets divers :

- Section 1 : Égalité professionnelle et non-discrimination
- Section 2 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Section 3 : Prévention de la pénibilité et des risques professionnels
- Section 4 : Conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap
- Section 5 : Accompagnement des difficultés des salariés (fonds sociaux)

Chaque thématique donnera lieu :

- à la rédaction d'un accord spécifique ou à des stipulations spécifiques insérées dans la convention collective ;
- ou à la mise à disposition d'outils à destination des établissements et des salariés ;
- ou les deux.

### A) Égalité professionnelle et non-discrimination

Sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, rappelons que sont déjà prévues<sup>3</sup> :

- la prise en compte intégrale du congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté ;
- la nécessité :
  - o de proposer une formation à chaque salarié(e) au retour du congé parental ;
  - o de proposer paritairement des formations dans le cadre de sessions communes, aux représentants du personnel et aux salariés en charge du recrutement dans les établissements sur les enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans l'avenir, il est prévu de travailler autour de la question à partir de données objectives de l'Observatoire de branche.

L'accord 2022-1 NAO 2022 prévoit qu'à compter de septembre 2022 des négociations sont lancées afin d'assurer :

- l'égalité professionnelle et remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'à la promotion professionnelle et aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

---

<sup>3</sup> Stipulations de l'accord NAO 2018 insérées dans l'article [5.6.3](#).

- qu'aucune discrimination en matière d'emploi ne soit introduite en cas d'égalité d'aptitudes et de qualifications.

## B) La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

A compter de septembre 2022, un travail paritaire est lancé.

Des formations communes seront organisées afin d'explorer les différents leviers d'actions et de recenser les outils de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, à mettre à disposition des établissements.

## C) La prévention des risques professionnels

La CC EPNL a créé une Commission *EEP Prévention* et lui confie le soin de lui proposer des actions concrètes et opérationnelles. Gage de leur volonté de travailler sur les thématiques.

Cela fait 4 ans désormais que les organisations représentatives travaillent pour mettre à disposition des outils des établissements.

3 fondements guident leurs travaux :

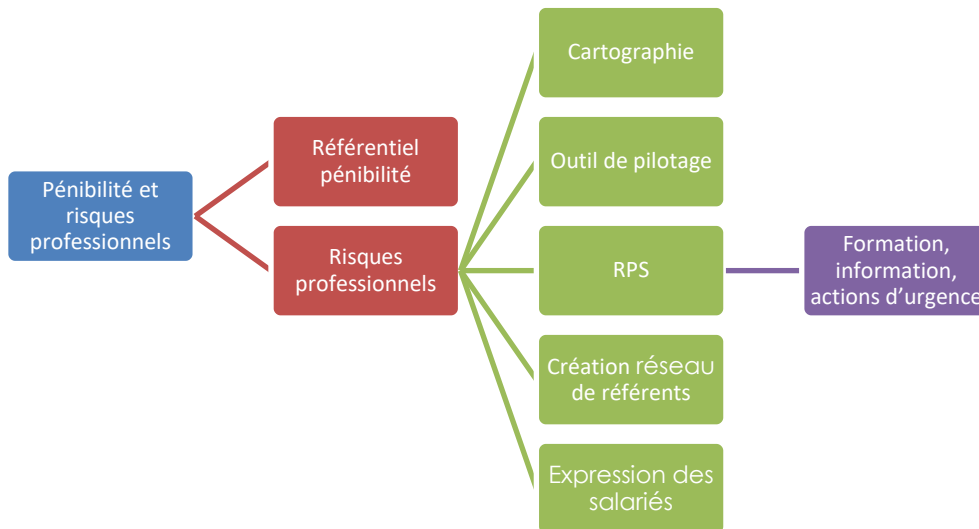
1. Outiller les établissements pour les accompagner dans leur démarche globale de prévention des risques professionnels et notamment la réalisation du DUER ;
2. Evaluer et mesurer les risques professionnels ;
3. Réaliser le référentiel pénibilité de la branche EPNL.

La CPPNI EPNL a anticipé les dispositions de la [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) qui traduit la volonté politique d'inciter fortement les entreprises à développer une démarche de prévention des risques professionnels. Elle impose non seulement aux établissements de remplir un DUER mais aussi de mettre en place des plans d'action.

C'est pourquoi elle a créé un outil de pilotage des risques professionnels adapté aux besoins du terrain « G2P ».

Il est accessible via ISIDOOR :

Il évoluera en fonction des éléments remplis par les établissements et les services mis en place par la Branche notamment en régions.  
Il est en effet prévu de nommer un référent conditions de travail par région qui sera chargé notamment de coordonner les activités d'une commission paritaire régionale pour répondre au plus près aux besoins.



## D) La pénibilité

Le [référentiel pénibilité](#) propre à la Branche a été homologué par l'arrêté du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion du 5 janvier 2022 et publié au [Journal officiel le 12 janvier 2022](#).

Le référentiel de l'EPNL est entré en vigueur pour une durée de 5 ans.

L'homologation est un gage de qualité et de sécurité pour les employeurs et les salariés d'une branche. Ils pourront se référer aux situations d'exposition à des risques professionnels au-delà des seuils en vigueur, décrites dans ledit document. Le référentiel homologué est donc un outil pédagogique et facilement utilisable par l'employeur et par les salariés. Il est à noter que dans la branche de l'EPNL, **seul le travail de nuit a été identifié comme un facteur de pénibilité** pour les surveillants d'internat.

Par conséquent, si le salarié travaille plus de 120 nuits par an, il est considéré comme soumis à ce facteur de pénibilité, et doit faire l'objet d'une déclaration de la part de son employeur. Pour davantage d'information, nous vous invitons à consulter la fiche sur le Compte professionnel de prévention ([C2P](#)).

Pour en savoir plus sur les facteurs de pénibilité dans la branche de l'enseignement privé, voir la [fiche dédiée](#).

La plus-value de ce référentiel est que l'employeur qui l'applique pour déterminer l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité est présumé de bonne foi.

Les intérêts pour la branche EPNL d'avoir un référentiel de branche homologué

- Sécuriser les établissements et les salariés,
- Matérialiser la volonté politique paritaire de mener une démarche concrète sur la pénibilité mais aussi plus largement sur les conditions de travail,
- Permettre un suivi dans la durée des actions de prévention menées,
- Favoriser la mise en place d'actions en passerelles : sensibilisation, communication, actions de prévention, formation professionnelle.

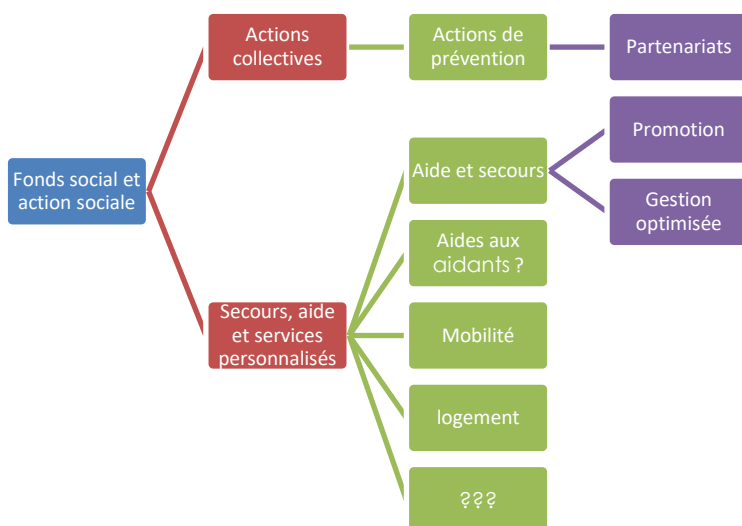
## E) Conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap

Un contrat d'action a été signé avec l'Agefiph le 2 septembre 2019 en lien avec la mission handicap d'OPCALIA (AKTO). Une étude sectorielle a été menée permettant d'éclairer les partenaires sociaux sur la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et, le cas échéant, la négociation d'un accord <sup>4</sup>.

Les modalités et le calendrier de cette négociation seront fixés par un accord de méthode.

## F) Accompagnement des difficultés des salariés et affiliés (fonds sociaux)

La Commission *EEP santé*, la Commission *EEP prévoyance* et, par délégation, la Commission sociale inter-régimes doivent développer des actions individuelles à destination des affiliés tout en dégagant des complémentarités et des synergies.



<sup>4</sup> Les préconisations opérationnelles du cabinet spécialisé ont été présentées le 27 août 2020.



## EEP Solidarité, le fonds social de branche



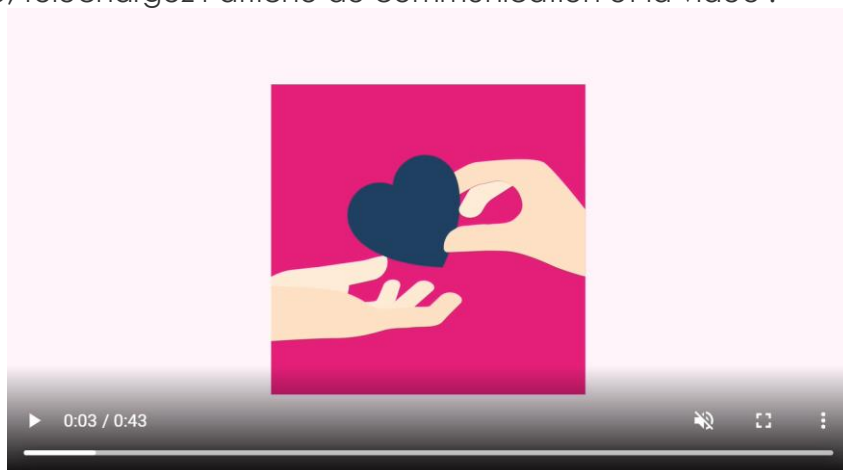
En complément des fonds sociaux des assureurs, les bénéficiaires du contrat de prévoyance de l'Enseignement privé (personnels des Ogec et enseignants) peuvent également solliciter le fonds de solidarité prévoyance.

L'objectif du fonds paritaire *EEP Solidarité* est d'aider financièrement les salariés et les enseignants exerçant dans les établissements de l'enseignement privé et de l'agricole notamment :

- en cas de déséquilibre financier provoqué par la maladie,
- en cas de handicap,
- ou encore en cas de difficulté à assumer des frais d'obsèques.

Une seule démarche à faire : remplir le [dossier de demande d'aide](#) et l'adresser à [fondsocial@branche-eep.org](mailto:fondsocial@branche-eep.org).

La commission sociale paritaire étudie ensuite le dossier et rend sa décision. Nous comptons sur vous pour communiquer auprès des salariés et des enseignants. Pour ce faire, téléchargez l'affiche de communication et la vidéo :



# DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES SALARIÉS & LES ENSEIGNANTS



Le fonds EEP Solidarité prévoyance  
vous accompagne en cas de :

Problèmes dans  
votre famille



Handicap



Difficultés à financer  
les frais d'obsèques



## POUR QUI ? VOUS ÊTES TOUS CONCERNÉS !



Remplissez directement le dossier  
de demande d'aide **via le QR code**  
ou rendez-vous sur **EEP SOLIDARITÉ**



Pour toute question contactez : [fondsocial@branche-eep.org](mailto:fondsocial@branche-eep.org)

### Aides aux aidants

La mise en place de services ou de mesures pour l'accompagnement des salariés aidants est l'un des enjeux de demain pour les branches professionnelles.

La pertinence d'une négociation dans la branche permettrait de poser un cadre clair et lisible permettant de faire face à la réticence de certains salariés aidants à déclarer leur situation auprès de leur employeur. Également ce cadre commun permettrait d'éviter les disparités entre les grandes et les petites structures.

## Chapitre 3 : Embauche et contrats de travail

### Ce qui change

Dispositions inchangées	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dispositions légales et conventionnelles sur les documents liés à l'embauche</li><li>• Mentions obligatoires du CDI</li><li>• Principes et mentions obligatoires liés au CDD selon sa nature</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Précision apportée sur les CDDU : recours et emplois concernés dans la branche</li></ul> <p>Nécessitant une validation du ministère du travail (arrêté d'extension)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Renouvellement de la période d'essai d'un CDI pour les cadres</li><li>• Insertion de deux nouveaux contrats CDI'I (formateurs) et CDI'O (emplois ciblés)</li><li>• Adaptation CDD :<ul style="list-style-type: none"><li>- Extension de la durée maximale du CDD pour accroissement d'activité à 24 mois</li><li>- Période de tuilage CDD de remplacement</li><li>- Délai de carence entre deux CDD</li></ul></li></ul>

### A faire

Modifier les modèles de contrat pour nouveaux entrants

Vérifier les mentions obligatoires

En revanche, ne pas faire d'avenant

## A) L'embauche

### Le principe :

Le Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) reste la **forme normale** de la relation de travail.

Par exception, compte tenu des spécificités de l'activité d'enseignement ou de formation, d'autres formules contractuelles sont rendues possibles par la volonté des signataires de la présente convention collective selon les conditions qu'ils ont fixées.

Quelle que soit sa nature, le contrat de travail est établi en double exemplaire. Il est écrit, daté et signé des deux parties. Un exemplaire est remis au salarié par tout moyen.

### Ce qui ne change pas :

Il est rappelé que tout salarié est destinataire :

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

Les mentions obligatoires au sein du contrat de travail n'ont pas été bouleversées mais uniquement harmonisées entre les différentes typologies de salariés accueillis dans la structure.

Les mentions obligatoires ainsi que les documents à fournir par les parties au contrat sont listés dans la CC EPNL (articles 3.2.2).

Ces mentions s'ajoutent le cas échéant aux mentions obligatoires selon la nature du contrat (CDD, CDI'I, CDI'O, CDDU, Contrat à temps partiel), dès lors que celles-ci ne se contredisent pas.

Si le salarié exerce une autre activité salariée, il fournit à l'employeur les éléments permettant de déterminer sa durée cumulée de travail, ses horaires et les rémunérations perçues.

## Casier judiciaire

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité des enfants et adolescents accueillis. Dans cette optique, il nous semble indispensable de demander à tout salarié au moment de l'embauche, puis de manière récurrente au cours de la relation contractuelle, un extrait du **casier judiciaire n°3**, quel que soit son poste au sein de l'établissement.

L'employeur pourra également solliciter les entreprises de restauration collective et de propreté prestataires afin qu'elles contrôlent l'extrait de casier n°3 des salariés intervenant dans l'établissement.

En outre, l'article D. 571-4 du code de procédure pénale permet au chef d'établissement d'obtenir la délivrance du **bulletin n°2** du casier judiciaire d'un salarié par l'intermédiaire du recteur d'Académie. En effet, le chef d'établissement ne peut pas faire la demande directement auprès des services juridiques, il doit passer par l'autorité administrative correspondant au secteur d'activité.

Concrètement, l'employeur ayant fait la demande de délivrance de bulletin B2 n'aura pas accès aux détails de l'extrait de casier judiciaire. La consultation sera effectuée par une autorité habilitée qui sera chargée d'informer l'employeur de l'existence ou non d'une mention affectant la capacité du candidat à occuper un emploi au contact de personnes mineures. La consultation de ce bulletin au moment de l'embauche est pertinente pour les salariés dont les missions s'effectuent en lien avec les élèves.

Ces recommandations sont également émises dans le guide publié par le PPPF (Programme de Protection des Publics Fragiles) nommé «*De la lutte contre la maltraitance à la bientraitance éducative*».

A noter qu'il s'agit uniquement d'une consultation, la CNIL indiquant que **l'employeur ne doit pas conserver les extraits de casier** judiciaire des salariés, ni en faire de copie, ni permettre que ces données fassent l'objet d'un traitement spécifique.

Il est en revanche conseillé de garder trace des dates des consultations des extraits de casier n°2 et n°3, sans mentionner le contenu des extraits. La situation des salariés dont le casier judiciaire contient une mention incompatible avec un travail auprès de personnes mineures sera traitée dès réception du document.

## B) Le CDI

### Ce qui ne change pas

L'article 3.2.1 rappelle la durée de la période d'essai pour un salarié embauché en CDI, ainsi que les délais de prévenance pour y mettre fin.

Conformément aux dispositions de l'article [L.1221-19 du Code du Travail](#), la durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée ainsi que les délais de prévenance applicables en cas de rupture anticipée de celle-ci sont les suivants :

Période d'essai pour un contrat à durée indéterminée	
Employé	2 mois
Agent de maîtrise	3 mois
Cadre	4 mois

Présence effective du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance de l'employeur	Délai de prévenance du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	
Après 3 mois	1 mois	

Autrement dit, le salarié est prévenu de 24 heures à 1 mois avant la date effective de la rupture. A noter que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, le salarié est indemnisé (sauf faute grave) jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

### Ce qui change :

#### 1. cumul avec une activité d'agent public

Il est précisé que s'agissant des salariés exerçant également une activité d'enseignant agent public (DDFPT), la rupture de la période d'essai doit intervenir en temps utile pour leur permettre de participer le cas échéant au mouvement de l'emploi<sup>5</sup>.

#### 2. Renouvellement

Le renouvellement n'est pas possible pour les salariés sous statut « employés » et « agents de maîtrise »

A la date d'extension de la Convention collective, le renouvellement sera possible pour les cadres. La durée de la période d'essai ne pourra excéder, renouvellement compris, une durée totale de 8 mois.

En tout état de cause, le renouvellement de la période d'essai est possible, mais n'est pas automatique.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer si le salarié a les compétences nécessaires pour occuper le poste, et au salarié d'apprécier si le poste lui convient. Si les 4 mois ont permis d'évaluer les compétences, le renouvellement n'est peut-être pas opportun.

<sup>5</sup> Au sens de la circulaire 2016-137 du 11 octobre 2016

A noter que le contrat doit prévoir la possibilité de renouvellement et les deux parties au contrat de travail doivent être d'accord pour renouveler la période d'essai. Si le renouvellement proposé par l'employeur ne convient pas au salarié, il s'en explique lors d'un entretien. L'employeur aura le choix entre valider l'embauche définitivement ou rompre la période d'essai. D'où l'importance d'ailleurs d'articuler la tenue de l'entretien avec le délai de prévenance.

Si le renouvellement est accepté par le salarié, il fait l'objet d'un écrit.

## C) Le CDD

### Ce qui ne change pas

Le CDI reste la norme, le CDD l'exception. Ne pouvant avoir pour vocation de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement, en tant qu'exception, le recours au CDD est prévu dans des conditions et motifs extrêmement limités par la loi (notamment : accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié, contrat liés à la politique de la ville, contrats en alternance, CDD d'usage).

Les durées de période d'essai demeurent :

Durée initiale du contrat (terme précis) ou de la période minimale (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

### Ce qui change

- 1) CDD de remplacement : Période de tuilage (applicable après extension)

Avant	Après
Selon la loi, le CDD peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé.	Il sera possible à la fois d'organiser un tuilage <b>5 jours ouvrés avant</b> l'absence du salarié remplacé, et le CDD pourra prendre fin jusqu'à <b>5 jours ouvrés après</b> le retour du salarié remplacé.

- 2) CDD d'accroissement temporaire d'activité

Après l'extension il sera possible de porter la durée du CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activité renouvellements inclus (limite de 2 renouvellements) à 24 mois (au lieu de 18 mois actuellement).

- 3) Délai de carence

Après l'extension, il sera possible à l'expiration d'un CDD, et quel qu'en soit le motif de recours, de recourir immédiatement et sans délai de carence à un autre CDD, avec le même salarié ou un salarié différent pour pourvoir le poste dont le contrat a pris fin.

**Point d'attention** : Compte tenu d'une décision du Conseil d'Etat rendue postérieurement à la signature de la CC EPNL, il est fort possible que cette stipulation ne puisse s'appliquer.  
La DGT refusera sans doute son extension dans le cadre du contrôle de légalité (voir l'[extension](#) de la convention collective).

- 4) CDDU

Le CDDU est susceptible d'être conclu :

- pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et **du caractère par nature temporaire de ces emplois** ;
- dans des secteurs d'activité définis soit par décret, soit par les conventions ou accords collectifs de travail étendus.

L'enseignement fait partie des secteurs visés par décret ; inutile qu'il y ait extension pour appliquer les CDD'U.



La CC EPNL précise et liste les situations dans lesquelles le recours au CDDU est rendu possible. Le CDD'U au sein de la CC EPNL est possible pour :

- des **activités d'enseignement**, des activités connexes à l'enseignement sur des fractions d'année ou au maximum pour la durée de l'année pour des enseignements non permanents ;
- des **activités de formation** réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

Elle identifie en son sein plusieurs emplois susceptibles de faire l'objet d'un recours au CDD'U :

- les enseignants exerçant dans des classes hors contrat ;
- les intervenants pédagogiques ;
- les formateurs ;
- les correcteurs, les membres de jury ;
- les créateurs de support formatif notamment en ligne ;
- les évaluateurs (en pré-positionnement, positionnement ou au terme de la formation).

Attention donc au recours aux CDD'U : seuls les emplois de nature temporaire relevant de ce secteur d'activité autorisent la conclusion de tels contrats. Comme tout CDD, le CDDU ne peut être conclu afin de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.

## Questions réponses sur le CDD

### 3.1 Quelles sont les mentions obligatoires du CDD ?

Outre les mentions obligatoires prévues à l'article 3.2.2 de la CC EPNL, lorsqu'elles ne viennent pas en contradiction avec les dispositions spécifiques du CDD et CDD'U, le contrat doit comporter les mentions légales obligatoires contenues dans le code du travail (objet du recours et motivation, période d'essai, durée du contrat, etc...).

A noter que pour les formateurs une répartition [FFA et PPRAA](#) est obligatoire.

### 3.2 Dans quel délai le CDD doit-il être remis ?

Rappelons que le CDD est un contrat ECRIT.

Un exemplaire doit être remis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche à défaut, le contrat risque une requalification.

Notons que le CDD doit être signé !

La Cour de cassation rappelle régulièrement que la signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission est susceptible d'entraîner la requalification du contrat en CDI. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. Difficile à prouver ! Il ne faut prendre aucun risque et s'assurer que le salarié embauché a bien signé son contrat avant le début de son exécution et au plus tard le jour où il prend ses fonctions. Et s'il refuse, il faudra lui adresser immédiatement une mise en demeure de signer et envisager la rupture immédiate de la relation de travail.

### 3.3 La liste des emplois susceptibles de faire l'objet d'un recours en CDDU est-elle exhaustive ?

Oui, mais si un besoin est identifié par l'intermédiaire de l'observatoire du dialogue social, alors la CPPNI étudiera la nécessité de faire évoluer cette liste.

### 3.4 Le salarié en CDD'U bénéficie-t-il d'une priorité d'emploi sur un CDI ?

Oui, à condition toutefois que le salarié soit en capacité de mobiliser les compétences attendues sur le poste/emploi disponible, et qu'il remplisse les prérequis pour l'occuper.

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés ainsi qu'au CSE, par tout moyen, les emplois disponibles avec les précisions utiles (caractéristiques du poste, droit de priorité, conditions d'exercice de ce droit).

## D) Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDI'I)

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDI'I) n'est pas encore applicable. Son application nécessite une extension de la convention collective.

Ce CDI couvre des emplois permanents, qui par nature, comportent dans leur organisation du temps de travail une **alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées**.

Il fut un temps où cette possibilité existait dans notre branche (accord de 1989).

La loi quinquennale de 1993 l'avait supprimé.

La Loi Aubry II de 2000 l'a réintroduit.

C'est pour cela que l'accord RTT de 1999 n'en faisait pas mention.

Les nouveaux besoins des établissements, en particulier sur la formation professionnelle, ont légitimé la nécessité de réintroduire ce type de dispositif dans notre convention.

Le CDI'I correspond en effet au rythme des établissements (alternance périodes d'activité et de non activité). D'ailleurs dans les fiches réalisées lors de la loi Aubry, le secteur de l'enseignement est le premier visé.

Notons que l'intermittence permet de s'affranchir des règles du temps partiel. En contrepartie, c'est le contrat qui fixe l'organisation du temps de travail ; chaque modification d'organisation du temps de travail nécessite une modification de contrat et donc l'accord du salarié.

### 3.5 Quel type d'emploi est concerné ?

Les salariés concernés par ce type de contrat sont exclusivement les **formateurs**.

### 3.6 Quelles mentions obligatoires dans un CDI'I ?

Outre les mentions prévues à l'article 3.2.2, lorsqu'elles ne viennent pas en contradiction avec les spécificités du CDI'I, le contrat doit préciser :

- la durée annuelle minimale de travail du salarié
- l'identification des périodes travaillées et des périodes non travaillées
- la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

### 3.7 Quid en l'absence de telles mentions ?

L'inexistence de ces mentions est de nature à requalifier la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun à temps plein, et rend l'employeur passible d'une contravention de cinquième classe.

### 3.8 La durée minimale annuelle définie peut-elle être dépassée ?

Oui, sous condition. Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf par accord avec le salarié.

### 3.9 Le CDI'I est-il soumis au régime des heures supplémentaires ?

Oui. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire (35 heures), sont à considérer comme des heures supplémentaires.

### 3.10 La rémunération peut-elle être lissée sur l'année ?

Par principe, les salariés en CDI'I sont exclus du champ de la loi sur la mensualisation. La convention collective permet toutefois par accord entre les parties de lisser la rémunération sur l'année, calculée sur la base de l'horaire annuel moyen prévu au contrat.

### **3.11 Qu'est-ce qu'une période non travaillée ?**

Les périodes non travaillées ne constituent pas un temps de travail effectif, et n'ont pas vocation à remplacer les congés payés, elles s'y ajoutent.

### **3.12 Existe-t-il un nombre minimal de journées/semaines non travaillées ?**

Le contrat devra préciser *a minima* 4 semaines calendaires non travaillées par an (du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août), consécutives ou non.

### **3.13 Pendant les périodes non travaillées, le salarié acquiert-il de l'ancienneté ? Bénéficie-t-il des droits conventionnels ?**

Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. De même, le salarié bénéficie de l'ensemble des droits conventionnels sur ces périodes (classification, congés, maladie, protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc...).

### **3.14 Existe-t-il une priorité d'emploi ?**

Le salarié bénéficie d'une priorité d'emploi sur un emploi disponible à temps plein ou avec une durée de travail supérieure.

L'employeur doit veiller à donner la priorité au salarié en CDI/l voulant accroître son volume horaire contractuel.

Pour cela, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles.

## E) Le contrat à durée indéterminée d'opération (CDI'O)

Le contrat à durée indéterminée d'opération (CDI'O) n'est pas encore applicable. Son application nécessite une extension de la convention collective.

### 3.15 Le CDI'O est un CDI ou un CDD ?

Véritable CDI au sens légal, le contrat à durée indéterminée d'opération demeure un contrat d'exception car il permet :

- d'embaucher un salarié exclusivement pour la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis pour une durée ne pouvant pas être préalablement définie avec certitude ;
- de prédéfinir le motif de rupture du contrat : il s'agira de la fin de l'opération (motif de licenciement qui de ce fait repose sur une cause réelle et sérieuse - cf. rupture du contrat -).

### 3.16 Comment savoir si je peux recourir au CDI'O ?

Avant toute chose, il convient d'identifier l'opération en question, et surtout le résultat escompté dans une durée limitée (sans qu'elle soit précisément déterminée à son origine).

Ensuite, il est nécessaire de regarder si le recours à du personnel en interne n'est pas possible pour exécuter/réaliser l'opération.

Le CDI'O n'est ouvert qu'aux agents de maîtrise et aux cadres ([cf. catégories socio-professionnelles](#)).

Les dispositions de la CC EPNL identifient les activités et emplois suivants possiblement concernés par la conclusion d'un CDI'O :

- ingénierie d'une formation en vue de la création, du développement ou de la refonte de filières ou de disciplines spécifiques ;
- réponse et mise en œuvre d'appels à projets (issus par exemple des collectivités publiques ou privées, des organismes européens ou internationaux, des ministères de tutelle, des branches professionnelles, des entreprises) ;
- chargé de mission/de projet/de développement dans le cadre d'un projet ou une opération d'une durée supérieure à 12 mois, nécessitant des compétences particulières (communication, événementiel, immobilier, informatique, démarche d'évaluation, qualité, accessibilité, etc.).

### 3.17 Quelles mentions obligatoires dans le CDI'O ?

Outre les mentions prévues à l'article 3.2.2 de la CC EPNL, lorsqu'elles ne viennent pas en contradiction avec les spécificités du CDI'O :

- le contrat doit s'intituler « contrat à durée indéterminée d'opération »,
- et « l'opération » doit être détaillée dans son objet, en motivant le recours à ce contrat spécifique.

### 3.18 Les droits conventionnels, ainsi que la rémunération sont-ils les mêmes pour un salarié en CDI'O qu'un CDI classique ?

En CDI'O, la rémunération du salarié est majorée de 5% par rapport aux salaires appliqués dans l'établissement à travail équivalent ou de la même classification.

Les titulaires d'un CDI'O bénéficient d'un abondement spécifique de leur CPF à hauteur de 30 % des droits normalement acquis à l'année (pour rappel, dès lors que le salarié travaille au moins à mi-temps, son CPF est abondé à hauteur de 500€, en dessous du mi-temps, cette somme est proratisée).

Les autres droits conventionnels sont équivalents.

### **3.19 Y a-t-il des limitations apportées au recours au CDI'O ?**

Seuls les établissements de moins de 1 000 salariés peuvent y avoir recours (ETP au 31 décembre de l'année N-1).

En fonction de la taille de l'établissement :

- Moins de 50 salariés ETP : Le nombre total de CDI'O simultanés ne peut pas dépasser 10% de l'effectif.
- Entre 50 et 1000 salariés ETP : le nombre total de CDI'O simultanés ne peut pas dépasser 5% de l'effectif.

## Chapitre 4 : Classifications, salaires minima hiérarchiques et avantages conventionnels

### Ce qui change

Stipulations inchangées	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"><li>Le système de classification demeure le même (SEP) ; il est généralisé Sauf pour les enseignants hors contrat et les DDFPT</li><li>L'essentiel du référentiel de fonctions ne change pas</li><li>L'architecture globale de calcul de la rémunération minimale est conservée</li><li>Avantages conventionnels (généralisation à tous les salariés)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les salariés en strate III sont soit agents de maîtrise soit cadres. Avant il pouvait y avoir des employés</li><li>Le référentiel de fonctions est enrichi de fonctions et quelques fonctions sont modifiées</li><li>La valorisation de la formation systématique au bout de 5 ans est supprimée</li><li>Création d'un entretien triennal d'analyse des classifications (vérifier l'adéquation entre classification et réalité du poste) A défaut d'évolution : 15 points tous les 3 ans</li></ul>

### A faire

Relecture les fiches de classification et adaptations éventuelles : éditer de nouvelles fiches de classification

Par exemple revoir les fiches de classification dans certaines situations (fonctions modifiées)

Classification des formateurs et les psychologues : édition des fiches de classifications

Pour les salariés de strate III qui deviennent agents de maîtrise : Modifier bulletin de salaire, les informer,

Ne pas faire d'avenant

S'il demeure une indemnité différentielle : changer de dénomination (ajustement de reclassification) / vérifier qu'elle est bien exprimée en points

Revue des avantages et de leurs modalités de calcul

Les entretiens professionnels, qui étaient biennaux devenant triennaux, peuvent être décalés d'un an. A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 les entretiens professionnels doivent s'accompagner de l'entretien d'analyse des classifications

## A) Le Système de classification

Un système de classification dans les branches permet traditionnellement :

- d'être un reflet de l'activité (contenu objectif de l'emploi)
- de hiérarchiser des emplois dans l'entreprise à partir de critères déterminants (diplôme, compétences, savoir-faire, autonomie etc.)
- de différencier les rémunérations.

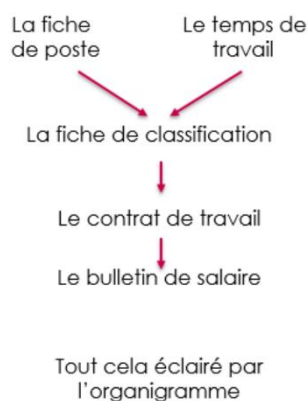
Dans la Branche EPNL, le système de classification est beaucoup plus large et central :

- il permet de définir un salaire minimal hiérarchique ;
- il permet de déterminer une durée de travail de référence (parmi deux)
- il a une logique économique, organisationnelle, stratégique. C'est un vrai outil RH de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en articulant garanties collectives et personnalisation.

C'est ainsi qu'un poste ayant la même dénomination peut donc être classé différemment en raison de la réalité des fonctions le composant et des compétences attendues ou mobilisées à ce titre.

C'est le contraire d'une analyse catégorielle où la classification est déterminée en fonction de la dénomination sans que les compétences mobilisées soient prises en compte.

Le système de classification EPNL c'est avant tout une méthode :



La **fiche de poste** permet de déterminer quelles sont les activités et missions dévolues au salarié (mais aussi d'identifier les interactions qu'il peut avoir avec différents acteurs dans l'établissement ou à l'extérieur). C'est un préalable à la classification.

La **fiche de classification** permet d'identifier :

- la réalité du poste (les fonctions qui le composent) et les compétences mobilisées pour l'occuper (degré d'autonomie, de technicité, ...)
- des éléments propres au salarié (ancienneté, points issus de l'analyse triennale de classification, implication) ;
- au final le salaire minimum hiérarchique applicable.

A noter que la CC EPNL rappelle (chapitre 3, section 1) que ces fiches ne sont pas contractuelles. Elle n'ont pas besoin de recevoir l'accord du salarié. Elle sont signées par lui comme preuve de sa remise.



La fiche de classification suit la rédaction de la fiche de poste et la détermination d'une référence horaire.

Les organisations représentatives signataires de la CEPNL insistent sur **l'analyse de la réalité du poste occupé.**

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

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

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

C'est d'ailleurs cette posture qui a conduit les signataires à créer un entretien triennal d'analyse des classifications (voir [Analyse triennale de la classification](#)) pour faire un point sur l'activité et rendre au système de classification une dynamique qui aurait dû être la sienne depuis le début.

## Première étape : que fait le salarié ? LES FONCTIONS

- lister les fonctions réelles du poste occupé à l'aide de la fiche de poste.
- les identifier dans le référentiel de fonctions. Pour chaque fonction, le référentiel définit :
  - o le contour succinct de la fonction,
  - o son appartenance à une des sept familles de fonctions,
  - o le positionnement hiérarchique (ex : *sous l'autorité du chef d'établissement ou, par délégation, d'un cadre*),
  - o un élément de classification, c'est-à-dire une référence à une des quatre strates.
- attribuer un pourcentage de temps de travail apprécié sur l'année à chacune des fonctions identifiées.

## Deuxième étape : le rattachement à UNE STRATE

Les fonctions réalisées donnent la strate de rattachement : il s'agit de celle de la fonction majoritaire ou des fonctions majoritaires en temps de travail.

employés	<b>Strate I : Exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni au salarié.</b> Réalise ce que lui demande son encadrant direct ou agit en fonction de ce que la situation requiert. La fonction n'exige pas forcément de niveau préalable.
	<b>Strate II : Exécution d'activités complètes et déterminées</b> nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Sait comment faire ce qu'on lui demande de faire. La fonction exige une qualification minimale (Formation acquise ou reconnue - Titres de niveau 3 ou 4) ou une expérience professionnelle.
agents de maîtrise et cadres	<b>Strate III : Réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir</b> pour répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre. La fonction exige un niveau de formation (Formation acquise ou reconnue – Niveaux 5/6) ou une expérience professionnelle.
	<b>Strate IV : Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique</b> impliquant, dans le cadre des délégations reçues, la capacité à se saisir d'enjeux et à construire - sur la base de ces enjeux, des contraintes et des moyens disponibles- les lignes générales d'actions opérationnelles. La fonction exige un niveau de formation (Niveau 6 et plus) ou une expérience professionnelle.

Si au moins une fonction est rattachée à une strate supérieure, le salarié bénéficiera de points de plurifonctionnalité.

### Troisième étape : quelles compétences sont mises en œuvre ? LES CRITERES CLASSANT

Les compétences attendues ou mobilisées pour le poste sont identifiées au moyen des critères classant, le niveau de ces attendus détermine l'attribution du nombre de degrés.

En pratique, 5 critères classant, composés chacun de 3 degrés, permettent de cerner les compétences à mettre en œuvre pour occuper le poste :

1. **Technicité** : quel niveau d'expertise est requis sur le poste ?
2. **Responsabilité** : quel niveau de responsabilité le poste implique-t-il ?
3. **Autonomie** : quel est le niveau d'autonomie du poste ?
4. **Communication** : quel niveau de communication (en interne, avec les parents, des partenaires extérieurs, ...) est nécessaire sur ce poste ?
5. **Management** (sauf strate I) : quel degré d'encadrement est demandé sur le poste ?

Ces critères s'apprécient différemment selon la strate.

Par exemple, le degré 2 pour le critère de la technicité sera accordé à un salarié en strate I s'il réalise des travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques nécessitant un petit apprentissage pouvant être réalisé sur place. Le même degré sera accordé à un salarié de strate II s'il dispose d'une technicité et d'une expérience lui permettant de réaliser tous les travaux relevant de son domaine d'activité.

L'annexe 1.3 de la convention collective liste pour chaque strate le niveau requis pour les différents degrés des 5 critères classant.

## **Ce qui ne change pas**

Pour les salariés qui étaient rattachés à la section 9 de la convention collective EPNL dans sa mouture de 2016, le système de classification reste inchangé à l'exception de la modification de certaines fonctions.

Certains salariés conservent leur système de classification. Il s'agit des salariés relevant des sections :

- 3 (professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels),
- 4 (maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique),
- 6 (personnels enseignants hors contrat et des DDFPT exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés),
- 7 (maîtres de l'enseignement primaire catholique dans les classes hors contrat et sous contrat simple).

## B) Catégories professionnelles

La catégorie professionnelle du poste de travail est déterminée à partir de la strate retenue.

Est ainsi considéré comme :

- **employé** : tout salarié occupant un poste de travail de strate I et II.
- **agent de maîtrise** : tout salarié occupant un poste de travail de strate III (sauf s'il est cadre en application des stipulations ci-dessous).
- **cadre** :
  - o tout salarié occupant un poste de travail de strate IV ;
  - o salarié de strate III, totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant, dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie ».

Concrètement, seuls les salariés en strate III qui totalisent moins de 9 degrés au titre des critères classant voient leur catégorie professionnelle être modifiée. Auparavant ils étaient employés, ils sont à présent agents de maîtrise. Cela n'a pas d'impact sur leur classification ni sur leur rémunération. En revanche, cela a un impact sur la durée de la période d'essai et du préavis.

Pour rappel, une distinction doit être faite entre catégorie professionnelle et affiliation au régime de prévoyance :

Pour l'instant aucune décision est prise s'agissant de la prévoyance.

Rien ne change donc.

Tous les agents de maîtrise ne sont pas assimilés cadres au sens de la prévoyance. Seuls les salariés de strate III, 8 degrés sont assimilés et doivent donc être affiliés au régime des cadres.

Classification	Statut Convention collective	Affiliation prévoyance
Strate IV	Cadre	Cadre
Strate III, 12 degrés et plus dont 3 en « responsabilité » et 3 en « autonomie »		
Strate III, 8 degrés et plus (conditions pour être cadre non remplies)	Agent de maîtrise	Non-cadre
Strate III moins de 8 degrés		
Strate I ou II	Employé	

A noter :

- avec la dernière réforme des retraites et la fusion AGIRC-ARRCO, cette distinction n'a plus d'impact en matière de retraite ;
- ces règles d'affiliation au régime de prévoyance seront sans doute modifiées dans les mois ou années à venir.

## C) Référentiel de fonctions : quelques modifications

### Création de fonctions

La convention collective qui était en vigueur auparavant dans la branche réunissait 9 sections.

La majorité des salariés des établissements étaient rattachés à la section 9 (Salariés des Etablissements Privés), dont le système de classification était basé sur un référentiel de 80 fonctions.

Toutes ces fonctions avaient été créées pour dessiner les postes indispensables au fonctionnement des établissements scolaires : fonctions pédagogiques et vie scolaire bien sûr, mais aussi gestion administrative et financière, maintenance des biens et des équipements, restauration, et quelques autres fonctions (sécurisation, gardiennage, chauffeur, ...).

Lors de la rédaction de la convention collective, les partenaires sociaux ont choisi de conserver le système de classification de la section 9 et de l'étendre aux salariés qui relevaient auparavant des sections 5 (psychologues) et 8 (formateurs).

De nouvelles fonctions ont donc dû être créées pour permettre aux Ogec de classer ces salariés.

En outre, les établissements scolaires de la branche évoluent, grandissent, se spécialisent, se tournent vers l'international, ...

Tout cela est accompagné par le nécessaire développement de fonctions nouvelles au sein des établissements.

Par ailleurs, la convention collective s'applique à présent à des structures qui ne sont pas des établissements scolaires : organismes de formation, fédération des Ogec, directions diocésaines, etc.

Les fonctions du référentiel de la section 9 ne permettaient pas de classer de manière satisfaisante les salariés qui travaillent dans ces structures.

Pour toutes ces raisons, et afin de pouvoir classer au plus juste de la réalité de leur poste l'ensemble des salariés relevant de la présente convention collective, 12 nouvelles fonctions ont été créées par les partenaires sociaux (retrouvez le détail des descriptions de chaque fonction dans l'annexe 1.1 de la convention) :

- Fonction 32bis - Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages
- Fonction n°81 – Fonction psychologue
- Fonction n°82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle
- Fonction n°83 – Fonction Formateur
- Fonction n° 84 – Fonction maître-professionnel
- Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formation, chargé de relations entreprises
- Fonction n°86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet formatif
- Fonction n°87 – Fonction responsable d'organisme de formation
- Fonction n°88 – Fonction chargé de développement
- Fonction n°89 – Fonction Responsable de missions
- Fonction n°90 – Fonction manager de proximité
- Fonction n°91 – Fonction manager d'activités

## Adaptation de certaines fonctions

Certaines fonctions ont été modifiées (à la marge) dans leur contour soit pour intégrer des interprétations de la CPPNI (comme la fonction 18) ou des évolutions jugées nécessaires :

<b>Fonction 13- fonction de sécurisation simple</b>	Ajout : peut assurer des surveillances de concours et d'examen
<b>Fonction 18 – Fonction prise en charge spécialisée des élèves</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ajout de la possibilité de prise en charge d'élèves en situation de handicap</li><li>- Prise en compte du diplôme d'infirmier</li></ul>
<b>Fonction 52 – fonction relations entreprises</b>	Ajout : missions de promotion et de communication
<b>Fonction 77 et 78 fonction sécurité – conformité – qualité</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Modification de la dénomination intégrant les notions de conformité et de qualité</li><li>- Ajout de missions autour d'agrément, démarche qualité</li></ul>



## D) Détermination du salaire minimum hiérarchique

Le salaire minimum hiérarchique annuel pour un temps plein est calculé par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point conventionnel désigné point EPNL<sup>6</sup>.

Le coefficient global se compose des éléments suivants :

- un nombre de points liés au poste de travail :
  1. points relatifs à la [valeur de la strate de rattachement et aux critères classant](#) ;
  2. [points valorisant la plurifonctionnalité](#) ;
- un nombre de points liés à la personne :
  1. éventuels points :
    - valorisant la formation professionnelle ;  
ou
    - [décidés après analyse triennale de la classification](#) ;
  2. points relatifs à [l'ancienneté](#) ;
  3. points découlant de l'implication professionnelle.

---

<sup>6</sup> La valeur du point EPNL en septembre 2022 est de 18,42€.

## Points liés à la strate et aux critères classant

Les bases de strate I et II ont été augmentées de respectivement 35 et 25 points par accord du 13 mai 2022.

I <sup>7</sup>									
<b>Base Strate</b>	<b>965</b>								
<b>Valeur degré / strate</b>	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés
	30	28	25	22	20	18	18	18	18
<b>Nombre de points poste de travail</b>	<b>1085</b>	<b>1105</b>	<b>1115</b>	<b>1119</b>	<b>1125</b>	<b>1127</b>	<b>1145</b>	<b>1163</b>	<b>1181</b>

II <sup>8</sup>											
<b>Base Strate</b>	<b>950</b>										
<b>Valeur degré / strate</b>	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
	30	30	27	27	25						
<b>Nombre de points poste de travail</b>	<b>1100</b>	<b>1130</b>	<b>1139</b>	<b>1166</b>	<b>1175</b>	<b>1200</b>	<b>1225</b>	<b>1250</b>	<b>1275</b>	<b>1300</b>	<b>1325</b>

III											
<b>Base Strate</b>	<b>850</b>										
<b>Valeur degré / strate</b>	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
	70										
<b>Nombre de points poste de travail</b>	<b>1200</b>	<b>1270</b>	<b>1340</b>	<b>1410</b>	<b>1480</b>	<b>1550</b>	<b>1620</b>	<b>1690</b>	<b>1760</b>	<b>1830</b>	<b>1900</b>

IV											
<b>Base Strate</b>	<b>800</b>										
<b>Valeur degré / strate</b>	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
	120										
<b>Nombre de points poste de travail</b>	<b>1400</b>	<b>1520</b>	<b>1640</b>	<b>1760</b>	<b>1880</b>	<b>2000</b>	<b>2120</b>	<b>2240</b>	<b>2360</b>	<b>2480</b>	<b>2600</b>

<sup>7</sup> issu de l'accord 2022-3 du 13 mai 2022

<sup>8</sup> issu de l'accord 2022-3 du 13 mai 2022

## **Points valorisant la plurifonctionnalité (aucun changement)**

Lorsqu'une ou plusieurs fonctions relevant de strate(s) supérieure(s) à celles du poste sont mobilisées, la rémunération minimale est valorisée.

Trois situations sont distinguées :

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

Si le poste est en strate I ou II : attribution de 50 points ;

Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.

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

Si le poste est en strate I ou II : attribution de 25 points ;

Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.

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

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

Sur une base de 50 points, si le poste est en strate I ou II ;

Sur une base de 70 points, si le poste est en strate III.

Cette valorisation s'entend dès lors que le travail est exécuté pendant plus d'une semaine.

Ce travail est occasionnel dès lors qu'il ne correspond pas à une fonction déterminée dans la fiche de poste du salarié.

Il est occasionnel dès lors qu'il n'excède pas 20 jours consécutifs ou non de travail effectif ou 5% de l'activité sur l'année pour un contrat de travail inférieur à un mi-temps et pour une fonction non définie dans sa fiche de poste.

Si la situation se reproduit sur la même fonction plus de 2 années de suite, celle-ci conduit, après échange entre le salarié et le Chef d'établissement à une révision de la fiche de poste.

## Analyse triennale de la classification

L'article 4.1.3.4 dispose :

**Tous les 3 ans**, à l'occasion de l'entretien professionnel obligatoire<sup>9</sup>, l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classant sont adaptés.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les mesures correctives qui s'imposent<sup>10</sup>. Il peut s'agir d'une évolution individuelle de rémunération liée à :

- l'attribution de critère(s) classant ;
- un changement de fonction ;
- un changement de poste ;
- un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de **15 points**.

Si une telle évolution n'est ni envisagée ni possible, **15 points sont octroyés automatiquement à la fin de la période triennale**, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document « **engagements réciproques** » des conséquences au regard du projet et du parcours.

Un élément de reconnaissance peut prendre la forme par exemple d'une évolution de classification par les critères classant, des points (valorisant la formation professionnelle ou d'implication professionnelle), l'obtention d'une certification pouvant faciliter l'employabilité du salarié.

**Tous les 6 ans**, un état des lieux récapitulatif de la période sexennale fait l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

**A noter :** Le système de valorisation de la formation professionnelle (25 points tous les 5 ans ou 30 points au terme de la période sexennale) est abandonné.

Ce système est remplacé par un rendez-vous prenant la forme d'un entretien d'analyse triennale des classifications.

Cet entretien est organisé à l'occasion de l'entretien professionnel.

Attention, cet entretien ne doit pas pour autant se confondre et se dérouler pendant l'entretien professionnel qui a un objet et des objectifs différents. Il faut donc prévoir deux entretiens même si ces deux entretiens peuvent se suivre.

L'entretien d'analyse triennale des classifications a pour objectif de revenir à une logique de dynamique des classifications telle que voulue par les partenaires sociaux depuis 2010.

<sup>9</sup> En application de l'accord Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 2 décembre 2021, un entretien professionnel se tient obligatoirement tous les 3 ans. Un entretien peut néanmoins être organisé selon une périodicité inférieure.

<sup>10</sup> Evolution ou révision de la fiche de poste, la fiche de classification et le contrat de travail.

La classification est une classification au « réel », c'est-à-dire qu'elle doit correspondre à la réalité du poste occupé.

Il est donc logique lorsqu'on applique les « grilles » de revenir régulièrement pour vérifier que la situation a évolué ou non.

Rappelons que la classification est fondée sur deux principes (voir les [étapes de la classification](#)) :

- le **quoi** : ce que fait le salarié (qui est identifié sur le poste et dans le référentiel de fonctions) ;
- le **comment** : c'est à dire comment il réalise le QUOI. Ce sont les critères classant qui donnent cette finesse.  
Deux salariés occupant un poste ayant la même dénomination exercent-ils exactement les missions dans les mêmes conditions ?  
Ne confie-t-on pas à l'un des salariés des tâches spécifiques que les autres salariés ne réalisent pas (en sécurité, en relation avec les parents, encadrement, « référent métier », accueil de stagiaires, etc.) ?  
Un poste n'implique-t-il pas plus d'autonomie qu'un autre ?

Ainsi, tous les 3 ans, employeur et salariés se retrouvent donc pour vérifier si la classification ne doit pas évoluer :

- soit en raison du changement du **quoi** : c'est-à-dire que de nouvelles missions ont été confiées au salarié devant entraîner une modification de fonctions ;
- soit en raison de l'évolution du **comment** : c'est-à-dire que de nouvelles compétences doivent être attendues en termes de responsabilité, communication, autonomie etc. Et donc ce sont les critères classant qui doivent évoluer !

## La prise en compte de l'ancienneté dans le calcul du salaire minimal hiérarchique

Chaque année et tout au long de la carrière, est attribué un nombre de points au titre de l'ancienneté selon les règles suivantes :

- **Strate I** : 6 points dès la 2ème année ;
- **Strate II** : 5 points dès la 2ème année ;
- **Strate III** : 5 points dès la 3ème année ;
- **Strate IV** : 5 points dès la 4ème année.

Pour la détermination du nombre de points liés à l'ancienneté, sont pris en compte :

- l'ancienneté réelle comme salarié de droit privé dans les établissements ou structures relevant de la présente convention collective, ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, quelles qu'aient été les fonctions exercées ;
- la durée d'engagement de Service civique exécuté dans un établissement ou structures relevant de la présente convention collective inscrite sur l'attestation de service civique remise par l'Agence du Service civique au terme de la mission ;
- les absences maladie indemnisées par l'employeur ;
- les temps de congés pour mandat syndical ou civique ou pour convenance personnelle, s'ils sont employés au service de l'enseignement ou au perfectionnement professionnel ;
- la durée du congé parental d'éducation dans son intégralité<sup>11</sup>.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés en congé parental d'éducation, l'ancienneté est décomptée comme s'ils étaient employés à temps complet.

---

<sup>11</sup> C'est le cas depuis 2017

## Questions réponses sur les classifications et les salaires minima hiérarchiques

### 4.1 Je viens d'embaucher un salarié qui avait travaillé auparavant pour un autre Ogec.

1. Il bénéficiait de 25 points au titre de la valorisation de la formation professionnelle dans son établissement précédent. Dois-je lui maintenir ces points ?
2. Il bénéficiait de 15 points triennaux dans son établissement précédent. Dois-je lui maintenir ces points ?

Chaque établissement est autonome et n'a donc pas à assumer les choix faits par l'employeur précédent.

Ainsi, la fiche de classification qui est réalisée au moment de l'embauche ne tient pas compte de la classification du salarié dans son précédent emploi, mais seulement de la réalité du poste qu'il occupe chez son employeur actuel.

Cependant, l'employeur peut choisir de reprendre la totalité ou une partie des points acquis au titre de la valorisation professionnelle ou de l'analyse triennale de la classification.

En tout état de cause, une négociation devrait en toute logique s'instaurer car le salarié refusera sans doute que, pour un poste équivalent sa rémunération soit inférieure à la précédente.

### 4.2 Un salarié change de strate, dois-je conserver les points d'ancienneté acquis précédemment ?

Les points d'ancienneté sont calculés en fonction de la strate actuelle du salarié. Ainsi, en cas de changement de strate, il convient de recalculer l'ancienneté selon les dispositions de l'article 4.1.3.5.

Autrement dit, le salarié conserve son ancienneté, acquise au sens de ce même article, mais pas les points afférents à la strate inférieure.

Exemple : M. Malabar a été embauché en strate I. Il a passé 10 ans dans cette strate. Il passe à présent en strate II. La convention collective stipule que les salariés en strate II acquièrent 5 points dès la 2ème année d'ancienneté. Ainsi, la nouvelle fiche de classification que reçoit M. Malabar au moment de son changement de strate indique 45 points d'ancienneté, quand bien même il bénéficiait de 54 points avant son changement de strate.

### 4.3 Est-ce que je peux verser aux salariés une rémunération supérieure à la rémunération issue de leur classification ?

Oui. Le contrat de travail peut tout à fait prévoir une rémunération supérieure à celle prévue par la convention collective, cette dernière étant une rémunération minimale. Dans ce cadre, le contrat mentionnera la classification correspondant au poste mais précisera que le salaire a été négocié de gré à gré.

Le contrat de travail mentionnera également si cette rémunération contractuelle sera ou non indexée sur les évolutions de la valeur du point.

Il serait plus qu'inopportun de surclasser le salarié au motif que le salaire minimum de branche ne correspondrait pas à ses attentes ou à un prix dit de « marché ».

#### 4.4 Suis-je obligé d'utiliser la fonction psychologue et la fonction formateur pour classier ces personnels ?

Rappelons que les formateurs et les psychologues n'ont plus de système de classification qui leurs sont propres.

Le système de classification général s'applique à présent à eux.

Les établissements qui emploient des salariés précédemment rattachés aux sections 5 et 8 doivent réaliser une fiche de classification conforme au système en vigueur, en suivant les étapes décrites précédemment.

Pour répondre à la question, il faut utiliser les fonctions nouvellement créées et insérées dans le référentiel de fonctions ; mais pas nécessairement pour 100% du temps de travail.

Ainsi, un poste de psychologue sera majoritairement composé de la fonction psychologue (n°81), mais d'autres fonctions pourront être mobilisées en fonction des activités réalisées sur le poste : manager de proximité (fonction 90) ou manager d'activités (fonction 91).

Concernant les formateurs, plusieurs fonctions, qui reprennent celles décrites dans la section 8 de la convention collective EPNL de 2016 (CFA-CFC), permettent de les classier :

- Fonction n° 82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle
- Fonction n° 83 – Fonction Formateur
- Fonction n° 84 – Fonction Maître-professionnel (Ecole de Production)
- Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formation, chargé de relation entreprise
- Fonction n° 86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet
- Fonction n° 87 – Responsable d'organisme de formation.

Là encore, d'autres fonctions, notamment de management, pourront également être mobilisées.

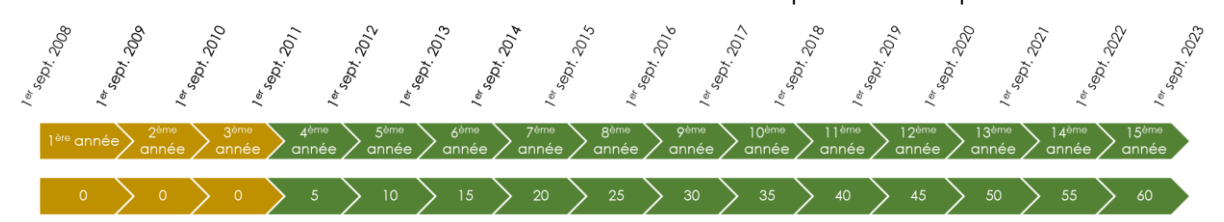
#### 4.5 Y a-t-il une « reprise » de l'ancienneté acquise dans l'ancien système de classification ?

Non. L'ancienneté des formateurs et des psychologues est calculée en application de la classification prévue par la convention collective actuelle.

Bien entendu, le nombre d'années d'ancienneté est conservé.

En revanche, aucun système de droits acquis (en euros) au titre de l'ancienneté n'est prévu.

**Exemple :** Madame Piaget, psychologue entrée le 1<sup>er</sup> septembre 2008 (15<sup>ème</sup> année d'ancienneté). Son poste relève de la strate IV après reclassification en septembre 2022. En application de la convention collective, lui seront attribués 5 points à partir de sa 4<sup>ème</sup> année d'exercice. Elle aura donc droit à 60 points en septembre 2022.





#### 4.6 Dois-je n'attribuer qu'un seul degré au titre des critères classant aux salariés qui sont classifiés avec ce système pour la première fois ?

Non. Les critères classant permettent de classer la personne au plus près de la réalité de son poste et des compétences qu'elle met en œuvre dans l'exercice de son métier.

Ainsi, un formateur ou un psychologue pourraient parfaitement avoir 3 degrés pour chaque critère classant dès leur entrée dans ce nouveau système de classification si cela correspond à leur poste.

#### 4.7 La rémunération issue de la classification est inférieure à la rémunération que le salarié touchait jusqu'à présent. Puis-je diminuer sa rémunération ?

Non. Une modification du montant de la rémunération est une modification du contrat de travail. Elle doit donc obtenir l'accord du salarié.

En outre, la rémunération issue de la classification n'est qu'une rémunération minimale : vous avez parfaitement le droit d'attribuer des rémunérations supérieures, en fonction de la politique de votre établissement, des niveaux de rémunération dans votre bassin d'emploi, du profil du salarié, ...

Comment faire alors pour maintenir la rémunération à son niveau actuel ?

Deux solutions s'offrent :

- mettre en place une indemnité de reclassification ou ajustement de classification.

La rémunération du salarié sera donc exprimée en points, elle sera par conséquent soumise aux revalorisations du point CEPNL. Cette solution est un choix intéressant si vous souhaitez que tous les salariés bénéficient des mêmes augmentations, ou que vous n'avez pas encore établi la politique salariale de votre établissement.

- définir contractuellement la rémunération par accord entre les deux parties. Le contrat stipule alors si cette rémunération est indexée ou non à la valeur du point.

Cette option permet de désensibiliser la politique de rémunération de l'établissement de celle de la Branche.

S'il est décidé de rémunérations nettement plus importantes que les minima décidés par la Branche, il est logique qu'il n'y ait pas un double effet avec une augmentation mécanique liée au point.

Il serait inopportun de surclasser le salarié au motif que le salaire minimum de branche issu de la nouvelle classification ne correspondrait pas au salaire antérieur.

#### 4.8 Comment exprimer l'indemnité différentielle ?

Une indemnité différentielle a pu être créée sur le bulletin de salaire lorsque le salaire résultant du coefficient global après reclassification (septembre 2010) était inférieur au salaire de référence conventionnel antérieur. Cela peut être également le cas dans certaines situations particulières (psychologues, formateurs).

L'article 4.2.4 b) de la CC EPNL est très clair.

Cette indemnité **est exprimée en points**. Elle est donc pérenne et évolue en valeur avec celle du point EPNL.

Les organisations signataires invitent les employeurs à proposer une dénomination différente à cette ligne pérenne<sup>12</sup> sur le bulletin de salaire : Indemnité de reclassification, ajustement de reclassification.

---

<sup>12</sup> Hors modification de contrat de travail.

## E) Avantages conventionnels

### E.1 Réduction tarifaire sur la contribution des familles

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

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

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

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<sup>13</sup>.

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

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

La tolérance ne porte que sur la contribution appelée pour les enfants du salarié scolarisés dans l'établissement d'exercice<sup>14</sup>.

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

### E.2 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.

Pour 2022, l'Urssaf évalue le prix d'un repas à 5 €. Le salarié prend en charge **2,55€** par repas (5€x51%).

Plusieurs tentatives de redressement ont eu lieu au motif que la tolérance ne s'appliquerait pas aux cantines mais uniquement aux restaurants d'entreprise. Nous avons préparé un argumentaire.

Compte tenu des enjeux, il est conseillé de prendre attache avec nos services [contact@cepnl.org](mailto:contact@cepnl.org)

<sup>13</sup> (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)

<sup>14</sup> L'analyse est d'ailleurs la même pour les contributions appelées pour les enfants des enseignants.

## E. 3 Règles relatives à la prise en charge des frais de restauration des enfants des salariés

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

Cette réduction est propre à chaque établissement en fonction de ses possibilités économiques.

Elle suppose une délibération préalable du Conseil d'administration de l'organisme de gestion en ce sens.

Elle est fixée entre 0% et le seuil de tolérance de la sécurité sociale à savoir 30% du prix facturé aux familles par l'établissement.

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

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

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

### **Restauration externalisée**

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

Les dispositions de la [question d'ordre national \(n°2017-0000004\)](#) sont générales et évoquent « un repas pris dans l'établissement », « d'un service de restauration » et « de participation financière ».

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

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

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

## E.4 Avantages catégoriels : supplément familial et indemnité de résidence

Tout salarié embauché avant le 1<sup>er</sup> Septembre 2015 (qui était couvert par l'ex CC SEP) qui bénéficiait des avantages « supplément familial et indemnité de résidence » continue à en bénéficier.

Mais le salarié n'acquiert pas de droits nouveaux.

Le montant est transformé et cristallisé en euros à compter du 31 août 2015.

### **PSYCHOLOGUES : ce qui est nouveau au 1<sup>er</sup> septembre 2022**

La même analyse peut selon nous être appliquée aux PSYCHOLOGUES qui bénéficiaient d'un tel avantage.

Ainsi, tous les psychologues engagés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 qui bénéficiaient, en application de l'article 13.1 de la convention collective alors applicable, des avantages « supplément familial et indemnité de résidence », continuent à en bénéficier.

Mais le salarié n'acquiert pas de droits nouveaux.

Les droits sont transformés et cristallisés en euros à compter du 31 août 2022.

### 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 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.

## Questions réponses sur les avantages conventionnels

### 4.9 Certains établissements ne précisent pas un « prix de repas » mais une facturation en fonction des plats choisis. Quelle conséquence faut-il en tirer pour l'application de l'article 4.2.1 ?

Elle s'impose aux employeurs et salariés.

#### Délibération de la CPN SEP

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

La Commission rappelle que la Cour de cassation indique qu'un repas type intègre « *les principes de base d'une alimentation à la fois solide et liquide* »<sup>15</sup>

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

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

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

### 4.10 Qu'entend-on par repas ?

La CPN SEP (voir délibération 4.9) a repris la définition de la Cour de cassation selon laquelle un repas type intègre « *les principes de base d'une alimentation à la fois solide et liquide* »<sup>16</sup>.

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.

### 4.11 Quel traitement social et fiscal de l'avantage repas ?

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

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

<sup>15</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 12 mars 2015, n°14-10.744

<sup>16</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 12 mars 2015, n°14-10.744

### **Pour le personnel d'éducation**

Selon l'administration, ne doivent pas être considérés comme des avantages en nature les repas pris par le personnel qui, de par sa fonction, est amené par nécessité de service à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique, dès lors que sa présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention)<sup>17</sup>. Ainsi peuvent notamment être concernés les surveillants d'internat.

Il s'agit d'une tolérance administrative spécifique.

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

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

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

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

### **4.12 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.

### **4.13 Quelles sont les règles de prise en charge totale des frais de restauration du salarié ?**

Les salariés participant à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge ainsi que les salariés prenant leur repas avec les élèves dans le cadre de leurs fonctions éducatives bénéficient quant à eux d'une prise en charge totale du repas par l'établissement.

Dans ce cas, la fourniture du repas est un avantage en nature soumis à charges.

Il doit figurer sur le bulletin de paie (sauf exception, voir encadré, [Q/R 4.11](#)).

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

Les avantages en nature, c'est-à-dire ceux qui apparaissent sur le bulletin de salaire sont techniquement maintenus puisqu'ils entrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ou l'indemnisation maladie (maintien de salaire, IJSS et IJC).

On ne peut les maintenir en plus ... cela les valoriserait deux fois !

---

<sup>17</sup> Circulaire DSS/SDFSS/5B/N°2003/7 du 7 janvier 2003 relative à la mise en place de l'arrêté du 10 décembre 2002

#### 4.15 Un salarié 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.

#### 4.16 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 peuvent bénéficier d'une pause d'une demi-heure rémunérée pour prendre leur propre repas (voir [interruption d'activité méridienne](#)).

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 la prise du repas par les élèves dans le cadre de sa mission éducative :  
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 :  
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.



## Chapitre 5 : Durée de travail

### Ce qui change

Ce qui ne s'applique plus	Ce qui ne change pas	Ce qui change
<p>L'accord RTT de 1999</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accord sur le travail de nuit et celui sur les heures d'équivalence</li> <li>• L'accord sur le temps partiel 11 février 2019</li> <li>• Les durées conventionnelles de référence (à l'exception des psychologues et des formateurs)</li> <li>• Un seuil de déclenchement d'heures supplémentaires à 40h</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un même dispositif d'aménagement sur l'année quelle que soit la nature du contrat de travail et sa durée (Temps plein, temps partiel, CDD inf. ou sup. à 12 mois et CDI)</li> <li>• Des dispositifs de forfaits en heures et en jours sur l'année d'application directe</li> <li>• Des précisions sur les « temps » (de travail, de pause, astreinte etc.)</li> <li>• Durée de repos quotidien de 12 heures</li> <li>• Durée de repos hebdomadaire de 36 heures (24+12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Période d'acquisition et de prise des congés payés par principe du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante</li> <li>• Acquisition de congés payés pendant l'absence pour cause de maladie pendant une durée ininterrompue d'un an</li> </ul>	<p>Nombre de jours de congés payés correspondant aux durées conventionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Période d'acquisition et de prise des congés payés par principe du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante</li> <li>• Acquisition de congés payés pendant l'absence pour cause de maladie pendant une durée ininterrompue d'un an et dans la limite de 36 jours de congé</li> </ul>

## A) Définition du temps de travail

### Article 5.1.1. définition du temps de travail

*Conformément aux dispositions légales, est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.*

Le temps de travail effectif est donc celui pendant lequel le salarié se tient à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise.

A l'inverse, les salariés libres de disposer de leur temps et de se consacrer à des activités de loisirs ou des activités personnelles n'exercent pas de travail effectif.

2 critères permettent de définir le temps de travail effectif :

- la disponibilité du salarié : le salarié se tient à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise sans pour autant qu'il fournisse un travail productif ;
- la soumission à l'autorité de l'employeur : l'employeur peut exiger un travail du salarié.

Voir [pauses et interruptions d'activité](#)

### 5.1 Comment comptabilise le temps de travail accompli par les salariés qui accompagnent des élèves dans le cadre de sorties ou voyages scolaires ?

Le Collège employeur a été à plusieurs reprises interpellé en CPN à ce sujet. Sa réponse a toujours été la même.

Cette question est en effet délicate à la marge de situations traditionnelles, et il convient de traiter chaque situation de manière spécifique.

En effet, l'organisation des sorties et des séjours se heurte à l'application de réglementations hétérogènes difficilement articulables entre elles et parfois contradictoires (repos quotidien, repos hebdomadaire, travail le dimanche, jours fériés, travail de nuit, temps partiel etc.).

En tout cas, la CEPNL rappelle un principe essentiel : le **volontariat**.

Ensuite, des **compensations** doivent être trouvées de gré à gré et formalisées avant le départ.

Bien souvent, le départ en sorties scolaires ou en séjours est pris par le salarié comme la participation à un moment festif et convivial (proximité avec les jeunes) s'inscrivant souvent dans des projets importants pour la communauté éducative, la classe ou les classes.

Le départ en voyages est d'ailleurs en général souhaité par les enseignants et les salariés et vécu sinon comme une reconnaissance de leur mission en tout cas comme un moment important dans l'année.

Une chose est sûre si les établissements devaient se heurter à des demandes excessives dans l'application de règles inadaptées, si aucun accord ne devait être trouvé **avant le départ**, les salariés risqueraient de ne plus participer à terme à ces moments ou alors il ne faudra faire appel qu'à des enseignants ou à des bénévoles... ce qui ne milite pas pour la reconnaissance de compétences éducatives des salariés.

## B) Astreintes

### B.1 Définition

#### Article 5.1.1.2 : Astreinte

*Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir (en présentiel ou en distanciel) pour accomplir un travail au service de l'entreprise.*

Pendant cette période, le salarié peut tout à fait être à son domicile ou dans tout autre lieu tant qu'il peut être en mesure d'intervenir.

Il n'est donc pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles durant les périodes où il n'intervient pas.

C'est pour cela que l'astreinte n'est pas considérée comme une période de travail effectif.

La période d'astreinte est considérée comme du temps de repos quotidien et hebdomadaire si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant cette période.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral doit en principe être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de l'intervention, de la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire ([Circ. DRT n° 2003-06, 14 avr. 2003](#), fiche n°8).

Attention, dans le cas où l'intervention réalisée au cours de l'astreinte répond aux besoins de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations, aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire de 36 heures consécutives peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien (Articles [L.3132-4](#) et [D.3131-1](#) du Code du travail).

#### Exemples d'astreinte :

- permanence téléphonique tenue en dehors des heures de travail et des locaux de l'entreprise à l'aide d'un téléphone professionnel avec nécessité d'intervention en cas de besoin et résidence imposée à proximité (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 2009, n°[08-41.217](#)),
- obligation pour le salarié de rester en permanence disponible à l'aide d'un téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir (Cass. soc., 12 juill. 2018, n°[17-13.029](#)),
- obligation pour le salarié de laisser les coordonnées de l'endroit où il pouvait être joint en dehors de ses heures de travail afin de pouvoir, en cas de nécessité, intervenir rapidement, par exemple en cas de déclenchement d'une alarme en dehors des horaires d'ouverture du magasin (Cass. soc., 24 juin 2020, n°[18-23.777](#)).

Seules les périodes d'intervention sont considérées comme du travail effectif et rémunérées comme tel.

**Exemple 1 :**

Un salarié est d'astreinte durant une période de 48 heures.

L'employeur lui a fourni un téléphone portable professionnel. Il doit être en mesure de répondre au téléphone dès lors qu'il est sollicité.

La période de 48 heures est une astreinte.

La période durant laquelle le salarié répond au téléphone est une intervention.

Elle débute à partir du moment où le salarié décroche jusqu'au moment où le salarié raccroche.

**Exemple 2 :**

Un salarié est d'astreinte pendant 48 heures et doit intervenir dans l'établissement en cas de besoin.

L'intervention sur le lieu de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

Elle débute à partir du moment où le salarié se rend sur son lieu de travail jusqu'au moment où il retourne à son domicile ou sur le lieu d'astreinte.

Les temps de déplacement sont donc pris en compte dans l'intervention et constituent du temps de travail effectif.

Dans la mesure où les périodes d'intervention sont du temps de travail effectif, elles sont prises en compte pour le calcul de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail et ne sont, par voie de conséquence pas décomptées dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

**ATTENTION** : un suivi précis du temps d'intervention doit donc être organisé.

D'ailleurs, l'article [R.3121-2](#) du Code du travail oblige l'employeur à remettre en fin de mois un document récapitulatif indiquant :

- le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois ;
- la compensation correspondante (compensation conventionnelle et contractuelle)

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, doit être conservé pendant un an (art. [D.3171-16](#), 2° du Code du travail)

## B.2 Salariés concernés

Les salariés pouvant être placés en situation d'astreinte sont principalement ceux assumant des fonctions de gardiennage, de maintenance technique ou informatique ou de sécurité.

Cette liste est non limitative même s'il s'agit des principaux salariés concernés par la possibilité d'effectuer une astreinte.

## B.3 Compensations

Au titre de la compensation de cette astreinte, le salarié perçoit :

- une indemnisation des frais de transport engagés pour l'intervention (selon le barème applicable dans l'établissement<sup>18</sup>) désignée **compensation conventionnelle** ;
- une **compensation contractuelle** qui peut être soit de nature financière (par exemple : prime forfaitaire, pourcentage du salaire horaire etc.), soit un avantage en nature (par exemple un logement) soit prendre la forme de temps de repos.

La compensation conventionnelle (indemnisation des frais de transport) et la compensation contractuelle à cette astreinte sont précisées dans le contrat de travail.

Dans la mesure où le temps de déplacement vers le lieu d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif, les frais de transport doivent être remboursés en fonction des barèmes applicables dans l'établissement.

#### Exemples :

Une compensation sous forme financière peut être prévue :

- une somme d'argent représentant 10% du salaire horaire ;
- une prime forfaitaire de 50, 100, 300€ bruts.

De même, la fourniture au salarié d'un logement de fonction à proximité de lieu de travail est envisageable.

Du temps de repos est également tout à fait possible : un jour de repos par semaine d'astreinte ; un demi-journée par week-end etc.

## Questions réponses

### 5.2 Le salarié doit-il être joignable en permanence durant l'astreinte ?

OUI dans la mesure où le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'établissement.

### 5.3 Durant une astreinte, le salarié est-il considéré être en repos ?

OUI, sauf dans les cas où une intervention se produit.

### 5.4 Quelles sont les conséquences sur le temps de repos si le salarié est amené à intervenir durant l'astreinte ?

Dans ce cas, le repos intégral doit être donné (sauf exception en cas de travaux urgents visée ci-dessus) à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement avant le début de l'intervention, de la durée minimale de repos continu (repos quotidien et hebdomadaire)

### 5.5 Le temps passé en intervention peut-il constituer une heure supplémentaire ou complémentaire ?

Si le salarié est à temps plein et que ce temps d'intervention fait dépasser la durée hebdomadaire de travail du salarié (40 heures si le salarié est en répartition pluri-hebdomadaire ou 35 heures si le salarié est à temps constant).

Si le salarié est à temps partiel,

<sup>18</sup> Notons que l'application du barème fiscal n'est pas obligatoire

- à temps constant : et que ce temps d'intervention fait dépasser la durée hebdomadaire contractuelle de travail, il s'agit d'heures complémentaires ;
- en répartition pluri-hebdomadaire : si ce temps d'intervention fait dépasser le seuil de 40 heures hebdomadaires ou si au terme de la période de référence, si ce temps d'intervention fait dépasser la durée annuelle contractuelle de travail, il s'agit d'heures complémentaires.

#### **5.6 Le salarié peut-il décider seul d'effectuer une astreinte ?**

NON, il doit s'agir d'une demande qui provient de l'employeur et organisée par ce dernier.

#### **5.7 Dans la mesure où l'astreinte est du temps de repos, l'employeur peut-il placer systématiquement le salarié en astreinte durant ses périodes de repos quotidien et hebdomadaire ?**

NON, le placement systématique d'un salarié en position d'astreinte pendant ses périodes de repos est constitutif d'un abus et sanctionné par l'Administration ([Circ. DRT n° 2003-06, 14 avr. 2003](#), fiche n°8).

#### **5.8 L'employeur peut-il décider de placer le salarié en astreinte le jour même ?**

NON, la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être communiquée à chaque salarié concerné par tout moyen conférant date certaine 15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance (art. [L.3121-12](#) du Code du travail et [R.3121-3](#)).

## C) Durée maximale et repos

### Article 5.1.1.3 : Durée maximale de travail et repos quotidien

*La durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.*

*Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 12 heures consécutives.*

*Pour les travailleurs de nuit, voir l'accord du 2 juillet 2002 révisé par l'accord sur les équivalences du travail de nuit du 31 janvier 2007.*

En clair, le salarié ne peut pas travailler plus de 10 heures dans une journée.

En outre, peu importe la durée quotidienne de travail, le salarié doit pouvoir bénéficier d'au moins 12 heures de repos consécutives, qui ne peuvent être entrecoupées (hors travailleurs de nuit).

#### Exemple 1 :

Le salarié peut tout à fait travailler de 8h à 13h et de 14h à 19h, ce qui représente 10 heures de travail effectif (durée quotidienne maximale).

Le salarié devra bénéficier d'un repos de 12 heures consécutives.

#### Exemple 2 :

Le salarié travaille de 9h à 12h et de 13h à 16h, ce qui représente 6 heures de travail effectif (< à la durée quotidienne maximale).

Le salarié devra également bénéficier d'un repos de 12 heures consécutives.

## D) Durée de travail journalière

### Article 5.1.1.4 : Mobilisation des salariés dans la journée

*Afin d'éviter au maximum des difficultés dans l'articulation vie personnelle-vie professionnelle du salarié ou des surcoûts (transport, garde d'enfants), l'employeur veille à ne pas solliciter les salariés pour des durées d'activité très réduites dans la journée, notamment pendant les journées ou périodes sans présence d'élèves (mercredi, vacances scolaires ou autres).*

Aucune durée minimale n'a été fixée par les partenaires sociaux du fait de l'hétérogénéité des situations et des territoires.

Prenons plusieurs exemples :

**Situation 1** : le salarié doit travailler durant 1 heure le mercredi alors même que l'établissement est isolé des transports en commun et que le salarié a 2 heures de trajet aller-retour. Ici, il semble inopportun de mobiliser le salarié pour une durée si courte du fait du temps de trajet.

**Situation 2** : le salarié doit travailler durant 1 heure le mercredi, dans un établissement situé à 5 minutes à pied de son domicile. La situation est différente dans ce cas-là puisque le temps de trajet est nettement inférieur.

**Situation 3** : le salarié doit travailler durant 30 min dans l'établissement le mardi, mais il a un logement de fonction sur place. Ici, on peut envisager de mobiliser le salarié pour 30 minutes car il n'y a aucun temps de trajet entre le logement de fonction et le lieu de travail.

En clair, il ne peut y avoir de règle générale applicable pour l'ensemble des salariés surtout que les situations doivent également intégrer les vacances scolaires et leur articulation avec les congés payés calculés sur jours ouvrables.

C'est pourquoi les parties au contrat sont les plus à mêmes de trouver une solution qui pourrait leur convenir grâce au dialogue.

Rappelons que la lutte contre le morcellement des tâches et l'impératif d'assurer une durée minimale de travail constituaient les deux fondements de la loi relative à la sécurisation de l'emploi de 2013.

La CEPNL invite les établissements à intégrer la philosophie de ce dispositif et à s'interroger sur l'impact de l'organisation du temps de travail dans la journée sur la vie personnelle du salarié, privilégier le volontariat etc. Difficile d'entendre en effet qu'il est opportun de faire travailler des salariés 20 minutes dans la journée pendant les congés ou les semaines à 0 heure.



## E) Pauses et interruptions d'activité

### Article 5.1.1.5 : Pauses et interruptions d'activité

*Les pauses et ou interruptions d'activité sont des temps pendant lesquels le salarié suspend réellement son activité et n'est donc plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles.*

*La pause est un arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos.*

*L'interruption d'activité s'entend, quant à elle, d'un arrêt d'activité qui résulte de l'organisation des horaires de travail et qui sépare deux séquences autonomes de travail.*

L'employeur ne peut, durant ces périodes, solliciter le salarié afin d'effectuer un travail pour lui.

Ainsi, sauf exception fixée par les stipulations de la présente convention collective (vir QR 5.10 et 5.11) :

- elles n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif ;
- et ne sont donc pas rémunérées.

En revanche, sont considérées comme temps de travail effectif, les périodes durant lesquelles le salarié ne peut s'éloigner de son poste en raison des contraintes de celui-ci, de l'obligation qui lui est faite de répondre aux directives de l'employeur et s'il ne peut de ce fait vaquer à des occupations personnelles.

Logique, rappelons que 2 critères permettent de définir le temps de travail effectif :

- la disponibilité du salarié : le salarié se tient à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise sans pour autant que le salarié fournisse un travail productif ;
- la soumission à l'autorité de l'employeur : l'employeur peut exiger un travail du salarié.

Si pendant les pauses, le salarié est dans une telle situation.... Ce n'est juridiquement pas une pause mais du temps de travail.

Les signataires de la CC EPNL n'ont pas souhaiter le mentionner dans le texte pensant que cela était évident : l'employeur doit permettre aux salariés de prendre une pause pour satisfaire un besoin naturel.

## F) Pauses

La pause d'une durée inférieure ou égale à **10 minutes** est considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

Cette pause de 10 minutes doit avoir été fixée au préalable par l'employeur et ne doit pas être prise par le salarié de façon totalement aléatoire et discrétionnaire. La rémunération du salarié est maintenue durant cette pause et celle-ci est prise en compte pour le calcul de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail.

En tout état de cause, le salarié bénéficie au minimum d'une pause de **20 minutes au cours** d'une période de 6 heures de travail effectif.

Autrement dit, dès lors qu'il est prévu une période de 6 heures de travail effectif, le salarié bénéficie d'une pause non rémunérée de 20 minutes consécutives.

Cette pause peut être placée :

- au bout de 6 heures de travail continu,
- pendant la période de 6 heures.

Une nouvelle pause doit être toutefois accordée si le salarié travaille 6 heures en continu depuis la fin de la première pause de 20 minutes.

Le fait que la période de travail de 6 heures consécutives soit entrecoupée de plusieurs pauses de 5 minutes ne peut faire échec à la pause de 20 minutes consécutives <sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Cass. Soc., 20 février 2013, n°[11-26.793](#)

## G) Interruption d'activité méridienne

Toute période de travail d'au moins 6 heures incluant un moment de repas doit être interrompue, sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur ou accord d'entreprise, par une interruption de **45 minutes** au moins permettant de prendre ce repas.

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 5.1.1.5 de la CC EPNL, 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.*

Cette pause n'est pas rémunérée et n'est pas décomptée comme du temps de travail effectif.

Les personnels participant à la **prise du repas des élèves de maternelle** dans le cadre de leur mission éducative qui ne bénéficient pas d'une interruption d'au moins 45 minutes disposent, quant à eux, d'une demi-heure pour prendre leur repas.

Dans ce cas, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif (figure donc dans le planning) et rémunéré comme tel.

	Rémunérée	Prise en compte dans le calcul de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail
Pause de 20 minutes	Non	Non
Interruption méridienne de 45 minutes	Non	Non
Interruption méridienne de 30 minutes (dérogation conjointe à l'interruption de 45 mn)	Non	Non
Interruption méridienne de 30 minutes pour les personnels participants à la prise du repas des élèves de maternelle	Oui	Non
Pause de 10 minutes	Oui	Oui

## H) Interruption : les règles spécifiques aux salariés à temps partiel

L'article 7 de l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 et l'article L. 3123-30 du Code du travail encadrent les interruptions d'activité des salariés à temps partiel.

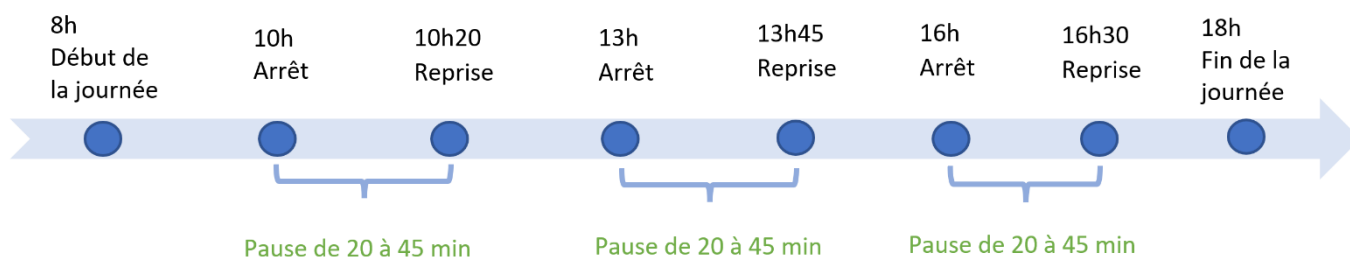
Ainsi, une journée de travail ne doit pas comporter :

- d'interruption d'activité supérieure à 2 heures,
- ni plusieurs interruptions d'activité de plus de 45 minutes.

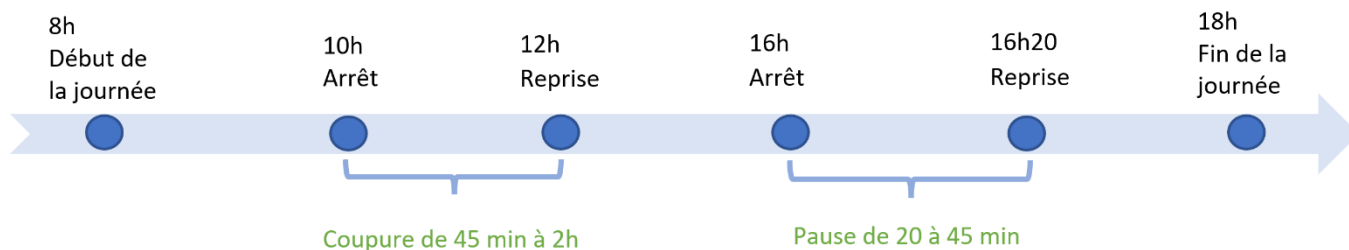
Ces dispositions ont pour objectif d'éviter la dissémination d'activité du salarié à temps partiel dans la journée. Il est impossible d'y déroger, même avec l'accord du salarié. Le non-respect de ces dispositions est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe (C. trav., art. R. 3124-9).

### A titre d'exemples :

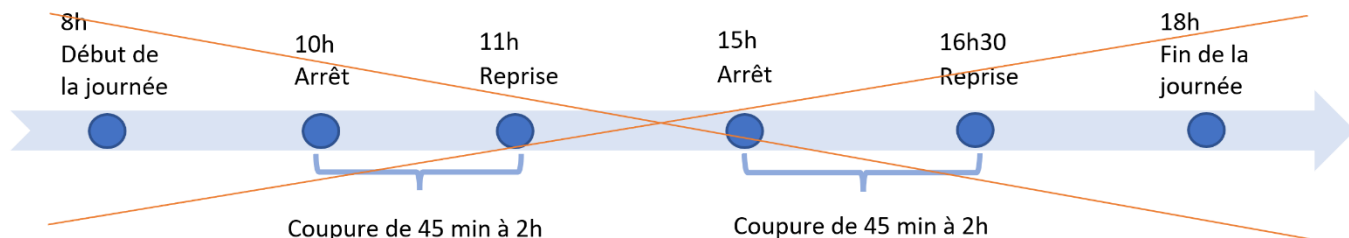
Cette organisation est possible :



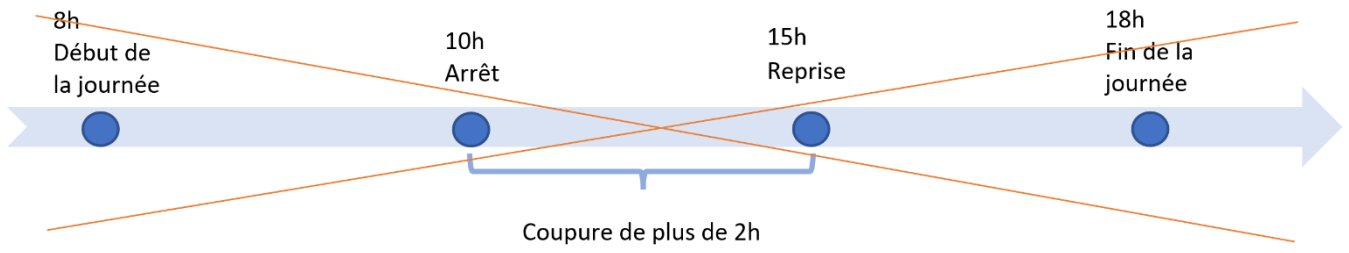
Cette organisation est possible :



Cette organisation n'est pas possible :



Cette organisation n'est pas possible :



## Questions réponses

### 5.9 Peut-on cumuler pauses de 45 minutes et 20 minutes dans la même journée ?

Il est possible, dans certaines circonstances, que le salarié doive bénéficier d'une pause de 20 minutes, alors qu'il a bénéficié d'une interruption d'activité de 45 minutes.

**Par exemple :** Un salarié qui commence à 10 heures le matin et termine à 21 heures le soir bénéficie d'une interruption d'activité de 45 minutes à 13H15 mais doit bénéficier d'une pause de 20 minutes car la période d'activité de 14 heures à 21 heures dépasse 6 heures.

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

Depuis plusieurs années, la position du Collège employeur est très claire. Une organisation avait soumis la question ci-dessous, voici rapportée la réponse du Collège employeur lors de la CPN du 1<sup>er</sup> décembre 2016 :

#### QUESTION :

Une école employant plusieurs personnels à temps partiel :

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

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

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

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

A noter d'ailleurs qu'à 13h30, ce même personnel A ne peut pas davantage bénéficier du service de restauration et du tarif prévu à l'article 4.2.1 de la CC EPNL<sup>20</sup>.

#### REPONSE :

Le collège employeur rappelle le texte de l'article 5.1.1.5 b <sup>21</sup> de la convention collective : « Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle

<sup>20</sup> La référence de l'article a été modifiée pour une meilleure compréhension

<sup>21</sup> La référence de l'article a été modifiée pour une meilleure compréhension

dans le cadre de leur mission éducative qui ne bénéficient pas d'une interruption d'au moins 45 minutes disposent, quant à eux, d'une demi-heure pour prendre leur repas. Dans ce cas, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel ».

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

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

Il s'agit bien d'un « arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos » ([Circulaire DGEFP/DRT n° 2000-07](#) du 6 décembre).

En outre :

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

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

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

Autrement dit, il n'y a de pause que s'il y a deux séquences de travail. Si le salarié termine sa journée avant ou après le repas des élèves, il rentre chez lui pour se reposer et déjeuner. De même s'il commence par le repas des élèves, il peut s'être reposé avant et avoir pris son repas. Il ne peut donc bénéficier d'une pause. A défaut, un salarié commençant à 12h30 devrait commencer sa journée par une pause et de même celui qui s'arrête à 13 h devrait finir son service par une pause.

### **5.11 Quel impact a la pause rémunérée de 30 minutes sur la durée maximale de travail ?**

La pause rémunérée de 30 minutes mentionnée à l'article 5.1.1.5 b) de la CC EPNL est considérée comme du temps de travail effectif, et figure dans le planning.

Pour autant, le fait d'assimiler cette période à un élément de rémunération et de la 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 décembre).

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 des repas des élèves de maternelle dans le cadre de sa mission éducative et dont les horaires sont :

7h-12h

Pause de 30 minutes rémunérée

12h30 – 17h30

Le planning affiche une journée de 10,5 heures.

Mais en réalité, la durée maximale quotidienne de 10h de travail sera bien respectée, la pause de 30 minutes n'étant pas prise en compte dans le calcul de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail.



## I) Repos hebdomadaire

### Article 5.1.1.6 : Repos hebdomadaire

*Le salarié a droit à au moins 36 heures consécutives de repos par semaine, comprenant normalement le dimanche.*

Les 36 heures consécutives minimales de repos par semaine se décomposent comme suit :

- 12 heures au titre du repos quotidien ;
- 24 heures de repos au titre du repos hebdomadaire ;

Toutefois, certains personnels peuvent être amenés à travailler en fonction des besoins de l'établissement un dimanche ou un jour férié. En conséquence, le service régulier ou par roulement du dimanche et des jours fériés donne droit à 48 heures consécutives de repos dans la semaine considérée ou la semaine suivante, sauf accord différent entre les parties.

## J) Temps de trajet

### Article 5.1.1.7 : Temps de trajet

*Le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et un lieu d'intervention est du temps de travail effectif.*

*Le temps de trajet pour se rendre et revenir du domicile au lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.*

*En cas de déplacement entre le domicile et un lieu d'intervention :*

- le temps de trajet réalisé pendant l'horaire habituel de travail constitue du temps de travail effectif ;*
- le temps de trajet réalisé en dehors de l'horaire habituel de travail fait l'objet d'une contrepartie en temps ou en argent.*

*Pour les formateurs et les psychologues, ce temps excédant le temps de trajet habituel est du temps de travail effectif.*

## K) Conditions de travail, charge de travail

En écho avec les engagements pris dans le cadre du chapitre 2, deux articles ont été insérés visant à ce que l'employeur veille aux conditions de travail et analyse la charge de travail des salariés.

### Article 5.1.1.8 : Conditions de travail, charge de travail et deuxième partie de carrière

*Les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.*

*Ces mesures comprennent :*

- *des actions de prévention des risques professionnels ;*
- *des actions d'information et de formation ;*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*Les employeurs veillent :*

- *à évaluer et suivre la charge de travail au regard des contraintes du poste et des capacités du salarié ;*
- *à adapter le travail à la personne ;*
- *à lutter contre l'usure prématurée de l'organisme des salariés ;*
- *à prévenir les risques psychosociaux ;*
- *à accompagner les salariés dans leur deuxième partie de carrière.*

La Branche EPNL va développer des outils permettant :

- de définir, analyser et mesurer la charge de travail ;
- de prévenir les situations d'inaptitude ;
- d'accompagner le salarié concerné dans son parcours professionnel (recherche d'un emploi adapté, formation, aide à la mobilité etc.).

### Article 5.1.1.9 : Suivi de la charge de travail

*L'employeur veille à prescrire une charge de travail permettant au salarié de respecter :*

- *un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;*
- *une amplitude raisonnable des journées travaillées ;*
- *une bonne répartition, dans le temps, de son travail.*

*Les employeurs de la Branche organisent des entretiens :*

- *biennaux ou triennaux pour les salariés en répartition pluri-hebdomadaire de travail (cf. sous-section 1 de la section 2) ou à temps constant sur la semaine ;*
- *annuel pour les salariés en forfait en heures sur l'année (cf. sous-section 3 de la section 2) et les salariés en intermittence (sous-section 2 de la section 2).*

*Y sont abordées la charge individuelle de travail, l'organisation du travail dans l'établissement ou le service, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié (le cas échéant : les incidences des technologies de communication).*

Pour les salariés en forfaits jours, il s'agit [d'entretiens au minimum semestriels](#).

## L) Droit à la déconnexion

### Article 5.1.1.10 : Droit à la déconnexion

*Au regard de l'évolution des méthodes de travail, les signataires de la présente convention collective souhaitent garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail.*

*L'objectif est de garantir des conditions et un environnement de travail respectueux de tous et de veiller à garantir les durées minimales de repos.*

*Dans ce cadre, le respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion sont considérés comme essentiels au sein des établissements.*

*Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable pour des motifs liés à l'exécution du travail.*

*Ce droit assure ainsi la possibilité de se couper des outils numériques permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (téléphone, intranet, extranet, messagerie professionnelle, plateforme et outils collaboratifs etc.) lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.*

*Pour faire respecter l'organisation de cette déconnexion et afin que celle-ci soit efficace, elle nécessite :*

- *l'implication de chacun ;*
- *l'exemplarité de la part des responsables hiérarchiques dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous.*

*La Branche propose des actions de formation à cet effet.*

L'utilisation généralisée de la technologie de l'information et de la communication a conduit à de nombreux abus et à la l'atténuation de la frontière entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

C'est pourquoi, bien avant que le législateur reconnaisse l'existence d'un droit à la « déconnexion », la jurisprudence a reconnu au salarié le droit de refuser de répondre aux appels téléphoniques en dehors de ses horaires de travail ou pendant un arrêt maladie.

Le droit à la déconnexion n'est pas explicitement défini par la loi mais il s'agit de la possibilité (la garantie) pour le salarié de pouvoir rester injoignable en dehors de son temps de travail.

### Par exemple :

- Le salarié en arrêt-maladie peut éviter tout contact avec l'employeur pendant la période de suspension de contrat (Cass. soc., 15 juin 1999, n° [96-44.772](#)) sauf exception (besoin d'un code informatique par exemple) ;
- L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié qui refuse de répondre aux appels téléphoniques en dehors de ses heures de travail (Cass. Soc., 17 février 2004, n°[01-45.889](#)).

Le droit à la déconnexion doit donc être assuré à l'égard de tous mais certains salariés doivent être particulièrement protégés contre les pratiques abusives et notamment :

- les salariés en forfait-jours ;
- les cadres quel que soit leur système de décompte du temps de travail ;
- les informaticiens ;
- les assistants de direction, attaché de gestion ;

Des idées de bonnes pratiques pour assurer le droit à la déconnexion des salariés :

- réguler la charge de travail du salarié pour que le salarié n'ait pas à dépasser les heures de travail ;
- différer les mails pour qu'ils soient reçus à heure normale ou bien d'y indiquer que le salarié n'est pas tenu d'y répondre immédiatement ;
- restreindre l'utilisation du réseau à partir d'une certaine heure de la journée pour le salarié ;
- proscrire les réunions en dehors des horaires de travail des salariés ;
- encourager le salarié à désactiver les notifications en dehors des horaires de travail.

De façon plus générale, il faut veiller à assurer ce droit à tous ceux pour qui l'utilisation de la messagerie électronique représente une part importante de leur travail.

La question de la déconnexion est à intégrer

- dans son volet « risque professionnel » dans le DUERP ;
- dans une négociation obligatoire dans les établissements de 50 salariés et plus (salariés de droit privé).

## M) Télétravail

### Article 5.1.1.11 : Télétravail

Les organisations représentatives se sont engagées à négocier sur le télétravail dans la Branche à compter de janvier 2023.

En tout état de cause, la mise en place de cette forme d'organisation du travail dans laquelle un travail est effectué par un salarié hors des locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication est tout à fait possible dans les structures couvertes par la présente Convention collective.

Le télétravail est ouvert aux salariés exerçant des activités qui ne nécessitent pas par nature une présence physique permanente ou quasi-permanente dans les locaux de la structure employeur.

Le télétravail revêt des réalités différentes et entraîne des contraintes et des modalités d'organisation elles-mêmes différentes :

- télétravail régulier, organisé et structurant ;
- télétravail occasionnel mis en œuvre à la demande du salarié pour satisfaire des besoins et attentes individuelles (éviter les temps de trajet etc.) ;
- télétravail pendant des circonstances exceptionnelles : problématique de transport, grève, panne, intempérie, épisode de pollution.

S'il relève du volontariat, il ne relève pas non plus d'un droit.

En tout état de cause, l'employeur met à disposition le matériel informatique adapté.

Le remboursement de frais ne fait aucun doute pour un télétravail régulier, organisé et structurant. Dès lors que le télétravail peut être réalisé dans les locaux de l'employeur et qu'il résulte d'un choix du salarié, il n'y a pas de droit à remboursement.

Cet article avait pour ambition :

- de rappeler que le télétravail est possible dans les établissements sans qu'il soit organisé par la Branche et la convention collective elle-même ;
- de donner un certain nombre d'éléments permettant aux acteurs de proximité de fixer les règles qui leur conviendront.

Les conditions de recours au télétravail peuvent être fixées par accord d'entreprise, inscrites dans une Charte ou directement dans le contrat de travail du salarié (attention toutefois à assurer les mêmes règles pour les salariés placés dans la même situation).

## N) Durée annuelle de travail de référence à temps plein

La durée annuelle de travail est déterminée selon les fonctions composant le poste :

- Si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à plus de **35% de son temps de travail apprécié sur l'année**, le salarié effectue 1477 heures annuelles effectives et bénéficie de 51 jours de congés payés.
- Si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à **65% et plus de son temps de travail apprécié sur l'année** ou si le salarié a le statut de cadre, il effectue 1565 heures annuelles effectives et bénéficie de 36 jours de congés payés.

En apparence, les durées de travail semblent supérieures aux durées prévues par la section 9 de la convention collective de 2015. Il n'en est rien.

En effet, les durées de travail de la présente convention collective intègrent la journée de solidarité instituée par la loi du 30 juin 2004, tandis qu'il fallait ajouter les 7 heures effectuées au titre de la journée de solidarité aux précédentes durées annuelles de référence de 1470 et 1558 heures.

Le temps de travail effectif annuel de référence à temps plein incluant la journée de solidarité est ainsi déterminé :

### Employés et agents de maîtrise

	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 51 jours de congés payés (voir Section 5 Sous-section 1)	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 36 jours de congés payés (voir Section 5 Sous-section 1)
<b>Jours calendaires</b>	365	
<b>Retrait des jours de repos hebdomadaire</b>	-52	
<b>Retrait des CP en jours ouvrables</b>	-51	-36
<b>Retrait des jours fériés</b>	- 10	
<b>Jours ouvrables</b>	252	267
<b>Semaines de travail</b>	42	44,5
<b>Temps de travail effectif</b> (incluant la journée de solidarité et après déduction des jours fériés)	<b>1 477 h</b>	<b>1 565 h</b>

## Cadres

<b>Jours calendaires</b>	365
<b>Retrait des jours de repos hebdomadaire</b>	- 52
<b>Retrait des CP en jours ouvrables</b>	- 36
<b>Retrait des jours fériés</b>	- 10
<b>Jours ouvrables</b>	267
<b>Semaines de travail</b>	44,5
<b>Temps de travail effectif</b> (incluant la journée de solidarité et après déduction des jours fériés)	<b>1565 h</b>

A noter, la durée annuelle de travail effectif reste constante quelles que soient les variations liées au calendrier : année bissextile, nombre de jours fériés et place des jours fériés dans le calendrier.

Les jours fériés sont chômés et payés.

A l'exclusion du 1<sup>er</sup> mai, le travail les jours fériés légaux demeure possible en cas de nécessité de service. Les modalités de compensations éventuelles peuvent être précisées par accord d'entreprise ou engagement unilatéral de l'employeur ou usage.

Le volume horaire des **formateurs** exerçant dans les établissements de formation et les écoles de production est modifié en apparence seulement. En effet, la durée maximale de FFA et la répartition FFA/PRAA n'ayant pas été modifiées, le volume horaire des formateurs restera inchangé.

Le vocabulaire utilisé pour désigner les heures a été modifié.

Sont distingués :

- le temps de face-à-face apprenant (FFA),
- le temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA).

La répartition face à face pédagogique (FFA)/ temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA) est de :

- 2/3 - 1/3 pour les actions des niveaux 1 à 4,
- 1/2 - 1/2 pour les actions à partir du niveau 5.

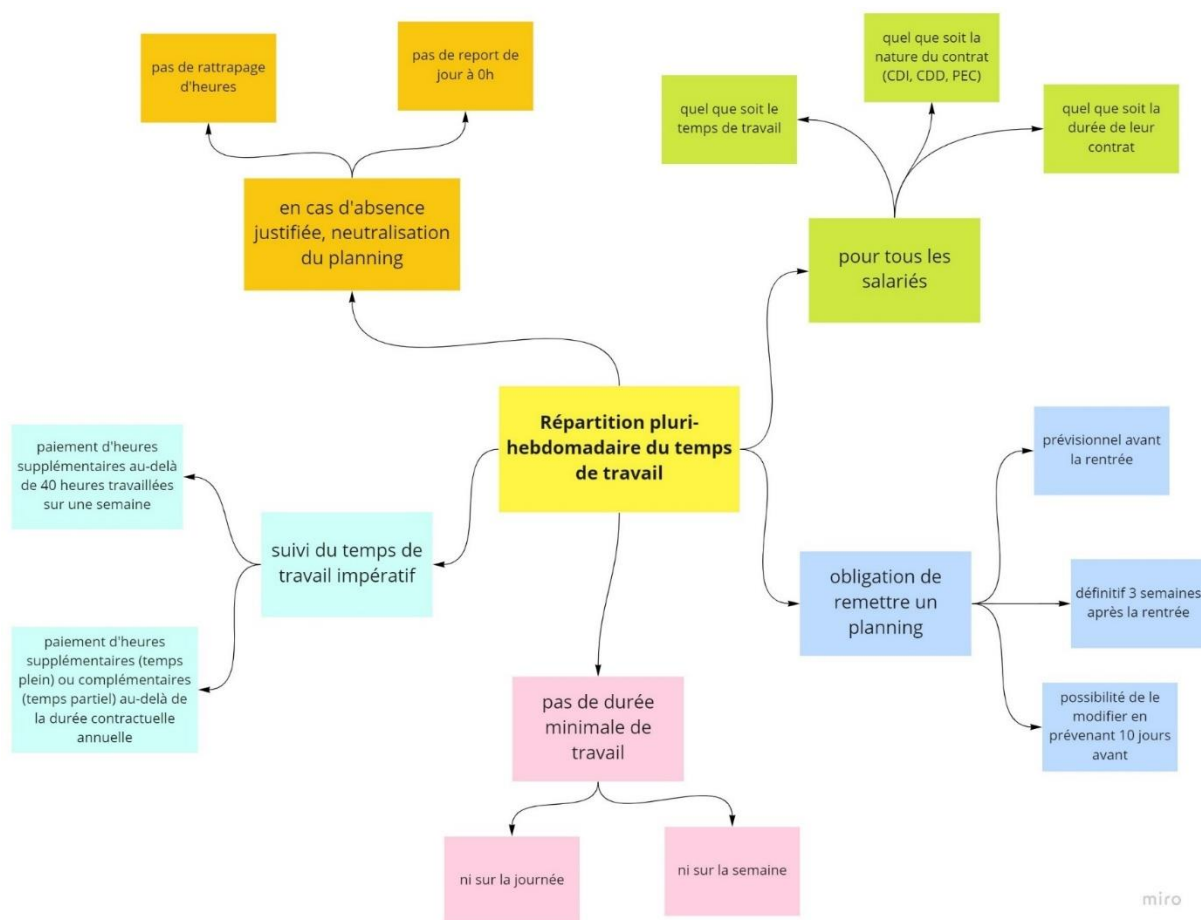
La durée maximale de FFA est de 28 h par semaine, sur 4 semaines consécutives et 10 semaines par an. Ces semaines à durée maximale ne peuvent intervenir qu'après un intervalle du même nombre de semaines.

La répartition de ce volume d'activité se fait ainsi :

<b>Fonction 83 formateur</b>	<b>1565 h</b>	dont au maximum <b>1040h</b> de FFA pour les actions des niveaux de 1 à 4
		dont au maximum <b>780h</b> de FFA pour les actions à partir du niveau 5



## O) La répartition pluri-hebdomadaire



### Le principe

Les établissements scolaires ont des contraintes qui leur sont propres et qui sont inhérentes à leur activité d'enseignement, et notamment les 4 mois de vacances scolaires chaque année pendant lesquelles l'activité de certains personnels n'est pas nécessaire.

En outre, le fonctionnement et la taille de certains établissements apportent des contraintes supplémentaires, notamment l'emploi de salariés à temps partiel et la variation des temps de travail selon les semaines.

Pour s'adapter au fonctionnement des établissements d'enseignement tout en préservant les conditions de travail des salariés il est permis les partenaires sociaux permettent aux établissements d'avoir recours à la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail et en fixent le cadre.

Ainsi, la durée du travail effectif hebdomadaire peut varier selon les semaines, pour tout ou partie des salariés de l'établissement. Les horaires de travail sont prévus dès le début de la période de répartition grâce à la remise d'un planning, et peuvent être l'objet de modification en cours de période à la condition d'en prévenir le salarié 10 jours auparavant.

## Ce qui ne change pas

Les salariés en répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail et qui bénéficient de 51 jours de congés payés disposent chaque année d'une semaine à 0 heure, soit 6 jours ouvrables consécutifs.

Les salariés en répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail dont la durée de travail **moyenne hebdomadaire est inférieure à 24 heures** disposent de 4 semaines à 0 heure par an, dont 2 accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement, sauf accord entre l'employeur et le salarié<sup>22</sup>. Le nombre de semaines à 0 heure peut être augmenté.

Si pour des nécessités de service, l'employeur doit modifier le planning du salarié, il l'en informe dans les meilleurs délais et **10 jours calendaires** au moins avant la date d'application du nouvel horaire, quel que soit le temps de travail du salarié, sauf cas d'urgence et après accord du salarié.

L'employeur a l'obligation de procéder au décompte de la durée du travail lorsque les salariés ne suivent pas tous un horaire collectif. Il appartient à l'employeur de décider des moyens qui seront utilisés : badgeuse, système déclaratif, ...

La seule indication de l'amplitude de la journée de travail sans mention des périodes de travail effectif est insuffisante. Ainsi, si on opte pour un système déclaratif, le salarié ne doit pas se contenter d'écrire qu'il a travaillé 8h ce jour alors que 7h étaient prévues à son planning prévisionnel, il doit noter les temps de travail qu'il a effectués dans la journée (par exemple de 9h à 12h puis de 13h à 18h). Lorsque l'employeur opte pour un système déclaratif, les plannings sur lesquels les salariés notent leurs temps de travail doivent être signés par eux-mêmes et par leur responsable hiérarchique ou le chef d'établissement.

Ces relevés d'heures ont deux utilités :

- Permettre à l'inspecteur du travail de contrôler que l'établissement respecte les textes législatifs et conventionnels en ce qui concerne le temps de travail (repos quotidien, pause, durées maximales, ...),
- Constituer une preuve des heures réellement effectuées par le salarié s'il venait à réclamer le paiement infondé d'heures supplémentaires.

Les absences rémunérées ou indemnisées ainsi que les absences autorisées et les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne donnent pas lieu à récupération. Elles sont comptabilisées pour le volume d'heures qui aurait dû être travaillé au regard du dernier programme définitif remis au salarié. Cette neutralisation de planning est issue d'interprétation de la CPN suite à l'accord de 99. Nous maintenons cette position. Certains établissements ne sont pas en ligne avec cette interprétation et pratiquent des calcul d'impact d'absence en jours calendaires. Beaucoup d'établissements ne partagent pas leur plannings avec les producteurs de paie, ce qui les conduit à faire de même. On ne peut que demander aux établissements de veiller à produire les plannings à leur prestataire.

---

<sup>22</sup> Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013, étendu par arrêté du 16 avril 2014 publié au JO le 13 mai

## Ce qui change

Ce qui ne s'applique plus (accord de 99)	CC EPNL 2022
Annualisation pour les salariés à moins de 28 heures hebdomadaires en moyenne Modulation pour les salariés à plus de 28 heures hebdomadaires en moyenne	Répartition pluri-hebdomadaire quelle que soit la durée contractuelle de travail et la nature du contrat
Programme de modulation à remettre au salarié avant le 15 septembre	Programme de répartition pluri-hebdomadaire (planning) prévisionnel à remettre au salarié avant la rentrée Programme de répartition pluri-hebdomadaire (planning) définitif à remettre au plus tard 3 semaines après la rentrée
18 heures de travail effectif minimum sur une semaine	Pas de nombre d'heures de travail effectif minimum sur une semaine
Contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures par salarié et par an	Contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures par salarié et par an

### O.1 Un seul dispositif d'organisation du temps de travail pour tous les contrats

En application des articles [L.3121-41](#) et suivants du Code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet d'une répartition et d'une organisation sur une période de référence supérieure à la semaine tant pour les salariés à temps plein que pour les salariés à temps partiel.

Il existait jusqu'à présent deux dispositifs permettant de faire varier les durées de travail effectif dans l'année :

- l'**annualisation** était disponible pour les salariés dont le temps de travail hebdomadaire moyen était inférieur à 28 heures, et n'était cadré par aucun texte ;
- la **modulation** était accessible pour les salariés dont le temps de travail hebdomadaire moyen était égal ou supérieur à 28 heures, et était régi par l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999.

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 a modifié les grands principes de l'organisation du temps de travail et a unifié les dispositifs.

Les partenaires sociaux devaient donc eux aussi uniformiser les pratiques en créant un seul et même dispositif pour tous, quelle que soit la durée contractuelle du travail : la **répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail**.

Ce dispositif est assoupli par rapport à la modulation puisqu'il ne comporte plus de durée de travail minimale par semaine (plancher).

La loi de 2008 a également fait disparaître toute référence à un « plafond » (seuil de déclenchement des heures supplémentaires) dans le Code du travail.

En revanche, les partenaires sociaux estimant qu'il était de l'ordre du pacte social de Branche, ont décidé de conserver le **seuil de déclenchement des heures supplémentaires à 40 heures** de travail effectif par semaine.

En d'autres termes, le programme de répartition pluri-hebdomadaire contiendra des semaines pendant lesquelles le temps de travail effectif varie de 0 à 40 heures.

A noter que cette modulation s'applique à tous les salariés quelle que soit la nature du contrat (CDD, CDI temps plein ou temps partiel).

Ainsi, à la lecture stricte du code du travail, rien n'empêche un **salarié à temps partiel de réaliser 35 heures ou plus dans une même semaine.**

En effet, à notre sens, la prohibition d'atteindre ou de dépasser, *a fortiori*, une durée hebdomadaire de 35 heures pour un salarié à temps partiel ne peut pas concerner les salariés à temps partiel travaillant dans le cadre d'un accord d'aménagement négocié du temps de travail de l'art. L.3121-44 pour les raisons suivantes.

Cette prohibition concerne des salariés à temps partiel travaillant dans le cadre d'un accord d'annualisation de « temps partiel modulé », dispositif antérieur à la loi du 20 août 2008.

Plusieurs arrêts récents de la Cour de cassation ont pu laisser penser que même en cas d'annualisation du temps partiel il ne fallait pas atteindre 35 heures pendant une semaine donnée (Cass soc. 12 sept 2018, n°[16-18.030](#), Cass. Soc., 23 janvier 2019, n°[17-19.393](#), Cass soc 15 septembre 2021 n°[19-19.563](#)) .

Pour les deux premiers il s'agissait de temps partiel modulé pour lequel les textes qui le régissaient formulaient explicitement cette interdiction. Pour le troisième, il s'agissait d'un temps partiel à temps constant (au mois).

Ce courant jurisprudentiel ne concerne pas les salariés à temps partiel annualisé de L.3121-44 car le texte légal indique précisément que **l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire à 35 h** (art. L.3123-9).

Or, les heures de travail accomplies au cours d'une semaine en cas d'aménagement négocié du temps de travail sur l'année de L.3121-44, sauf limite haute en cours d'année fixée par l'accord, **ne sont jamais des heures complémentaires**. Elles compensent des heures réalisées en moins par rapport à la durée contractuelle.

**Autrement dit, aucune heure complémentaire n'est générée « sur la semaine » dans le cadre d'un temps partiel avec répartition pluri hebdomadaire de travail.**

**Attention :** dire qu'il est possible qu'un salarié peut réaliser 35h par semaine ne veut pas dire que cela doit devenir une norme. D'ailleurs on ne peut penser que cela soit le cas pour les salariés dont la durée de travail contractuelle sera faible ; en revanche cela permet d'éviter pour les salariés dont la durée de travail est de 30, 32, 33 h sur l'année d'appliquer un plafond hebdomadaire qui n'aurait pas de sens.

Si le salarié qu'il soit à temps plein ou à temps partiel effectue plus de 40 heures pendant une semaine, ces heures sont majorées à 25% et décomptées du contingent annuel de 220 heures.

## O.2 Remise de planning

Dans un souci d'apporter à la fois de la souplesse à l'Ogec et de la visibilité au salarié, les partenaires sociaux ont revu les dates de remise des plannings (programme de répartition pluri-hebdomadaire) :

- L'employeur dispose à présent de **3 semaines après la rentrée scolaire** (ou le début de la période de répartition pluri-hebdomadaire) pour remettre au salarié son planning définitif ;
- Il doit également remettre **un planning prévisionnel avant la rentrée scolaire**. A défaut, le planning de l'année précédente est reconduit jusqu'à ce que l'employeur remette au salarié son planning définitif.

Planning prévisionnel	Avant la rentrée scolaire (ou le début de la période de répartition pluri-hebdomadaire)
Planning définitif	3 semaines après la rentrée scolaire (ou le début de la période de répartition pluri-hebdomadaire)
Modification	Le salarié doit être informé dans les meilleurs délais et 10 jours calendaires au moins avant la date d'application du nouvel horaire, quel que soit le temps de travail du salarié, sauf cas d'urgence et après accord du salarié.

## O.3 La période de référence dure 12 mois et elle est collective.

Cela ne signifie pas que la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail doit être mise en place pour l'ensemble des salariés de l'établissement, mais que l'établissement peut y avoir recours pour tous les salariés, quelles que soient la nature de leur contrat, la durée de leur contrat et leur durée contractuelle de travail.

Tous les salariés pour lesquels cet aménagement du temps de travail est mis en place bénéficient avec leur accord du lissage de leur rémunération.

La période de référence porte sur 12 mois et court par principe du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août. Elle peut être adaptée en fonction des besoins de l'établissement, sans excéder 12 mois.

Pour les salariés dont le contrat dure moins de 12 mois, l'Ogec procèdera à une proratisation du nombre d'heures de travail et de congés payés de la même manière que lorsque des salariés entrent ou sortent de l'établissement en cours de période. Prenons l'exemple d'un salarié embauché du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars : il est présent durant le quart de la période de référence, il percevra donc le quart du revenu de référence annuel, travaillera le quart des heures de travail de référence, et bénéficiera du quart des congés payés. Sa rémunération sera lissée sur ces 3 mois avec son accord.

## **O.4 Absence non rémunérée**

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération du mois concerné est réduite proportionnellement au nombre de jours qui auraient dû être travaillés et ne l'ont pas été.

Exemple : le salarié aurait dû travailler 22 jours durant un mois donné. Il perçoit chaque mois 1800€. Il est absent de manière injustifiée durant 3 jours. Il a donc travaillé 13,6% de jours de moins que prévu dans son planning.  
Il sera donc rémunéré 13,6% de moins durant le mois en question, à savoir 1554,55€.

## **O.5 Ajustement de la durée du travail en cas de modification des droits à congés**

Le temps de travail annuel de référence constitue le seuil au-delà duquel les heures effectuées constituent des heures supplémentaires, sous réserve d'un droit à congés payés complet et exercé complètement sur l'exercice.

A défaut la durée de référence est réajustée à due proportion. Ainsi, lorsque des congés payés sont reportés sur la période de référence suivante, le nombre d'heures à effectuer sur cette période doit être réajusté.

## Exemples de programmes de répartition pluri-hebdomadaire

Exemple 1 : Emma Rouault occupe un poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 51 jours de congés payés.

Elle travaille à temps plein. Son temps de travail annuel sera donc de 1477 heures, pour une durée de travail hebdomadaire moyenne de 35 heures. Sur son programme de répartition pluri-hebdomadaire devront nécessairement apparaître :

- 51 jours de congés payés,
- ainsi que 6 jours ouvrables consécutifs à 0 heure (disposition applicable exclusivement pour les salariés bénéficiant de 51 jours de congés payés).

1477 heures de travail effectif sont à répartir sur les jours qui ne sont pas alloués à la prise des congés payés ou à des jours à 0 heure. Voici un exemple de planning :

	sept. 2020		oct. 2020		nov. 2020		déc. 2020		janv. 2021		févr. 2021		mars 2021		avr. 2021		mai 2021		juin 2021		juil. 2021		août 2021		Total Prév.	Référence		
	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.	Jour	Prév.				
1	M 01	08:00	J 01	08:00	D 01		M 01	08:00	V 01	08:00	L 01	08:00	L 01	CP	J 01	08:00	S 01		M 01	06:00	J 01	08:00	D 01					
2	M 02	08:00	V 02	08:00		40:00	M 02	08:00	S 02	CP	M 02	08:00	M 02	CP	V 02	08:00	D 02		M 02	03:00	V 02	08:00			40:00			
3	J 03	08:00	S 03		L 02	08:00	J 03	08:00	D 03		M 03	08:00	M 03	CP	S 03			40:00	J 03	06:00	S 03		L 02	CP				
4	V 04	08:00		D 04		M 03	08:00	V 04	08:00		08:00	J 04	08:00	J 04	CP	D 04		L 03	CP	V 04	06:00	D 04		M 03	CP			
5	S 05			40:00	M 04	08:00	S 05		L 04	08:00	V 05	08:00	V 05	CP		40:00	M 04	CP	S 05			40:00	M 04	CP				
6		D 06		L 05	03:00	J 05	08:00	D 06		M 05	08:00	S 06			L 05	08:00	M 05	CP	D 06		L 05	08:00		J 05	CP			
7			32:00	M 06	06:00	V 06	08:00		40:00	M 06	08:00	D 07		D 07		M 06	08:00	J 06	CP		24:00	M 06	08:00	V 06	CP			
8	L 07	08:00	M 07	03:00	S 07		L 07	02:00	J 07	08:00		40:00		00:00	M 07	08:00	J 07	CP	L 07	08:00	M 07	08:00	S 07	CP				
9	M 08	08:00	J 08	06:00		D 08		M 08	05:00	V 08	08:00		L 08	08:00	L 08	08:00	J 08	08:00	S 08		M 08	08:00	V 08	08:00	D 08			
10	M 09	08:00	V 09	06:00		40:00	M 09	02:00	S 09			L 09	08:00	M 09	08:00	V 09	08:00	D 09		M 09	08:00	V 09	08:00			00:00		
11	J 10	08:00	S 10		L 09	08:00	J 10	08:00	J 10	08:00	D 10		M 10	08:00	M 10	08:00	S 10			00:00	J 10	08:00	S 10		L 09	CP		
12	V 11	08:00		D 11		M 10	08:00	V 11	08:00		40:00	J 11	08:00	J 11	08:00	D 11		L 10	08:00	V 11	08:00	D 11		M 10	CP			
13	S 12			24:00	M 11	08:00	S 12		L 11	08:00	V 12	08:00	V 12	08:00	V 12	08:00		40:00	M 11	08:00	S 12			40:00	M 11	CP		
14	D 13		L 12	08:00	J 12	08:00	D 13		M 12	08:00		S 13	08:00	S 13	08:00		L 12	08:00	M 12	08:00	D 13		L 12	03:00	J 12	CP		
15		40:00	M 13	08:00	V 13	08:00		09:00	M 13	08:00	D 14		D 14		M 13	08:00	J 13	08:00		40:00	M 13	08:00	V 13	CP				
16	L 14	08:00	M 14	08:00	S 14		L 14	08:00	J 14	08:00		00:00		40:00	M 14	08:00	V 14	08:00	L 14	08:00	M 14	08:00	S 14	CP				
17	M 15	08:00	J 15	08:00	D 15		M 15	08:00	V 15	08:00		L 15	03:00	L 15	04:00	J 15	08:00	S 15		M 15	08:00	J 15	06:00	D 15				
18	M 16	08:00	V 16	08:00		40:00	M 16	08:00	S 16			M 16	09:00	M 16	05:00	V 16	08:00	D 16		M 16	08:00	V 16	06:00			00:00		
19	J 17	08:00	S 17		L 16	02:00	J 17	08:00	D 17			M 17	08:00	M 17	08:00	S 17			40:00	J 17	08:00	S 17		L 16	CP			
20	V 18	08:00		D 18		M 17	02:00	V 18	08:00		40:00	J 18	06:00	J 18	08:00	D 18		L 17	08:00	V 18	08:00	D 18		M 17	CP			
21	S 19			40:00	M 18	08:00	S 19		L 18	08:00	V 19	08:00	V 19	08:00		40:00	M 18	08:00	S 19			21:00	M 18	CP				
22	D 20		L 19	CP	J 19	08:00	D 20		M 19	08:00	S 20			L 19	02:00	M 19	08:00	D 20		L 19	08:00	J 19	CP					
23		40:00	M 20	CP	V 20	08:00		40:00	M 20	08:00	D 21		D 21		M 20	03:30	J 20	08:00		40:00	M 20	08:00	V 20	CP				
24	L 21	08:00	M 21	CP	S 21		L 21	CP	J 21	08:00		29:30		33:00	M 21	02:00	V 21	08:00	L 21	02:00	M 21	08:00	S 21	CP				
25	M 22	08:00	J 22	CP	D 22		M 22	CP	V 22	08:00		L 22	08:00	L 22	02:00	J 22	03:30	S 22		M 22	02:00	J 22	08:00	D 22				
26	M 23	08:00	V 23	CP		04:00	M 23	CP	S 23			M 23	08:00	M 23	03:30	V 23	02:00	D 23		M 23	08:00	V 23	08:00			00:00		
27	J 24	08:00	S 24	CP	L 23	08:00	J 24	CP	D 24			M 24	08:00	M 24	02:00	S 24			40:00	J 24	04:30	S 24		L 23	CP			
28	V 25	08:00		D 25		M 24	08:00	V 25		40:00	J 25	08:00	J 25	03:30	D 25		L 24	08:00	V 25	02:00	D 25		M 24	CP				
29	S 26			00:00	M 25	08:00	S 26	CP	L 25	08:00	V 26	08:00	V 26	02:00		13:00	M 25	08:00	S 26			40:00	M 25	CP				
30	D 27		L 26	08:00	J 26	08:00	D 27		M 26	08:00	S 27			L 26	08:00	M 26	08:00	D 27		L 26	08:00	J 26	CP					
31		40:00	M 27	08:00	V 27	08:00		00:00	M 27	08:00	D 28		D 28		M 27	08:00	J 27	08:00		10:30	M 27	08:00	V 27	CP				
32	L 28	08:00	M 28	08:00	S 28		L 28	CP	J 28	08:00		40:00		13:00	M 28	08:00	V 28	08:00	L 28	08:00	M 28	08:00	S 28	CP				
33	M 29	08:00	J 29	08:00	D 29		M 29	CP	V 29	08:00			L 29	08:00	J 29	08:00	S 29		M 29	08:00	J 29	08:00	D 29					
34	M 30	08:00	V 30	08:00		40:00	M 30	CP	S 30				M 30	08:00	V 30	08:00	D 30		M 30	08:00	V 30	08:00			00:00			
35			S 31		L 30	08:00	J 31	CP	D 31									40:00		S 31			L 30	08:00				
36										40:00																		
Heures	176:00		120:00		132:00		81:00		168:00		109:30		110:00		149:00		123:00		135:30		157:00		16:00		1477:00		1477:00	
CP	0j		6j		0j		9j		1j		0j		6j		0j		5j		0j		0j		24j		51j		51j	
OH	0j		0j		3j		2j		0j		6j		0j		0j		0j		1j		0j		0j		12j		0j	



Exemple 2 : Jack Skellington occupe un poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 36 jours de congés payés. Il travaille à quart temps. Son temps de travail annuel sera donc de 391,25 heures (1565 divisé par 4), pour une durée de travail hebdomadaire moyenne de 8,75 heures. Sur son programme de répartition pluri-hebdomadaire devront nécessairement apparaître :

- 36 jours de congés payés ;
- ainsi que 4 semaines à 0h, dont 2 accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale (disposition applicable exclusivement aux salariés dont la durée de travail moyenne hebdomadaire est inférieure à 24 heures).

391,25 heures de travail effectif sont à répartir sur les jours qui ne sont pas alloués à la prise des congés payés ou à des jours à 0 heure. Voici un exemple de planning :

	sept. 2020		oct. 2020		nov. 2020		déc. 2020		janv. 2021		févr. 2021		mars 2021		avr. 2021		mai 2021		juin 2021		juil. 2021		août 2021		Total Prév.	Référence
	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.	Jour	Prev.		
1	M 01	0h	J 01	02:00	D 01		M 01	02:00	V 01		L 01	03:30	L 01	08:00	J 01	02:00	S 01		M 01	0h	J 01	02:00	D 01			
2	M 02	01:30	V 02	02:00		05:30	M 02	03:30	S 02	0h	M 02	02:00	M 02	08:00	V 02	02:00	D 02		M 02	01:30	V 02	02:00			00:00	
3	J 03	02:00	S 03		L 02	0h	J 03	02:30	D 03		M 03	03:30	M 03	08:00	S 03		05:30	J 03	02:00	S 03		L 02	0h			
4	V 04	02:00		D 04		M 03	0h	V 04	03:30	00:00	J 04	02:30	J 04	08:00	D 04		L 03	0h	V 04	02:00	D 04		M 03	0h		
5	S 05		05:30	M 04	01:30	S 05		D 06		L 04	0h	V 05	03:30	V 05	08:00	05:30	M 04	0h	S 05		05:30	M 04	0h			
6		D 06		L 05	0h	J 05	02:00		D 06		M 05	0h	S 06		L 05		M 05	01:30	D 06		L 05	03:30	J 05	0h		
7		05:30	M 06	0h	V 06	02:00		15:00	M 06	01:30	D 07		D 07		M 06	0h	J 06	02:00		05:30	M 06	02:00	V 06	0h		
8	L 07	08:00	M 07	01:30	S 07		L 07	08:00	J 07	02:00		15:00	M 07	01:30	V 07	02:00	L 07	0h	M 07	0h	M 07	03:30	S 07	0h		
9	M 08	08:00	J 08	02:00	D 08		M 08	08:00	V 08	02:00	L 08	03:30	L 08	0h	J 08	02:00	S 08		M 08	0h	J 08	02:30	D 08			
10	M 09	08:00	V 09	02:00		05:30	M 09	08:00	S 09		M 09	02:00	M 09	0h	V 09	02:00	D 09		M 09	01:30	V 09	03:30			00:00	
11	J 10	08:00	S 10		L 09	03:30	J 10	08:00	D 10		M 10	03:30	M 10	01:30	S 10		05:30	J 10	02:00	S 10		L 09	0h			
12	V 11	08:00		D 11		M 10	02:00		V 11	0h		05:30	J 11	02:30	J 11	02:00	D 11		L 10	0h	V 11	02:00	D 11		L 09	0h
13	S 12		05:30	M 11		S 12		L 11	03:30	V 12	03:30	V 12	02:00		05:30	M 11	0h	S 12		05:30	M 11	0h				
14		D 13		L 12	0h	J 12	02:30	D 13		M 12	02:00	S 13		D 14		L 12	0h	M 12	01:30	D 13		L 12	0h			
15		40:00	M 13	0h	V 13	03:30		32:00	M 13	03:30	D 14		D 14		M 13	0h	J 13		05:30	M 13	0h	V 13	0h			
16	L 14	0h	M 14	01:30	S 14		L 14	0h	J 14	02:30		15:00	M 14	01:30	V 14	02:00	L 14	0h	M 14	0h	M 14	03:30	S 14	0h		
17	M 15	0h	J 15	02:00	D 15		M 15	0h	V 15	03:30	L 15	0h	L 15	0h	J 15	02:00	S 15		M 15	0h	J 15	03:00	D 15			
18	M 16	01:30	V 16	02:00		11:30	M 16	0h	S 16		M 16	0h	M 16	0h	V 16	02:00	D 16		M 16	01:30	V 16	02:00			00:00	
19	J 17	02:00	S 17		L 16	03:30	J 17	0h	D 17		M 17	0h	M 17	01:30	S 17		03:30	J 17	02:00	S 17		L 16	0h			
20	V 18	02:00	D 18		M 17	02:00	V 18	0h	15:00	J 18	0h	J 18	02:00	D 18		L 17	0h	V 18	02:00	D 18		M 17	0h			
21	S 19		05:30	M 18	03:30	S 19	0h	L 18	0h	V 19	02:00		05:30	M 18	0h	S 19		04:00	M 18	0h						
22	D 20		L 19	0h	J 19	02:30	D 20		M 19	0h	S 20	0h	S 20		L 19	0h	M 19	01:30	D 20		L 19	0h	J 19	0h		
23		05:30	M 20	0h	V 20	03:30		00:00	M 20	01:30	D 21		D 21		M 20	0h	J 20	02:00		05:30	M 20	0h	V 20	0h		
24	L 21	0h	M 21	01:30	S 21		L 21	0h	J 21	02:00		00:00	05:30	M 21	01:30	V 21	02:00	L 21	0h	M 21	0h	S 21	0h			
25	M 22	0h	J 22	02:00	D 22		M 22	0h	V 22	02:00	L 22	0h	L 22	0h	J 22	02:00	S 22		M 22	0h	J 22	0h	D 22			
26	M 23	01:30	V 23	02:00		15:00	M 23	0h	S 23		M 23	0h	M 23	0h	V 23	02:00	D 23		M 23	01:30	V 23	0h			00:00	
27	J 24	02:00	S 24		L 23	03:30	J 24	0h	D 24		M 24	0h	M 24	01:30	S 24		05:30	J 24	02:00	S 24		L 23	0h			
28	V 25	02:00	D 25		M 24	02:00	V 25		05:30	J 25	0h	J 25	02:00	D 25		L 24		V 25	02:00	D 25		M 24	0h			
29	S 26		05:30	M 25	02:30	S 26	0h	L 25	03:30	V 26	0h	V 26	02:00		05:30	M 25	0h	S 26		00:00	M 25	0h				
30	D 27		L 26	0h	J 26	03:30	D 27		M 26	02:00	S 27	0h	S 27		L 26	0h	M 26	0h	D 27		L 26	0h	J 26	0h		
31		05:30	M 27	0h	V 27	03:30		00:00	M 27	03:30	D 28		D 28		M 27	0h	J 27	0h		05:30	M 27	0h	V 27	0h		
32	L 28	0h	M 28	01:30	S 28		L 28	0h	J 28	02:30		00:00	05:30	M 28	01:30	V 28	0h	L 28	0h	M 28	0h	S 28	0h			
33	M 29	0h	J 29	02:00	D 29		M 29	0h	V 29	03:30				L 29	0h	J 29	02:00	S 29		M 29	0h	J 29	0h	D 29		
34	M 30	01:30	V 30	02:00		14:00	M 30	0h	S 30					M 30	0h	V 30	02:00	D 30		M 30	01:30	V 30	0h		00:00	
35			S 31		L 30	03:30	J 31	0h	D 31								00:00			00:00		L 30	0h			
36									15:00																	
Heures	58:00		26:00		49:30		43:30		41:00		30:00		58:00		26:00		14:30		23:30		23:00				393:00	393:00
CP	0j		0j		0j		11j		1j		0j		0j		0j		0j		0j		0j		24j		36j	36j
OH	7j		9j		2j		5j		4j		12j		8j		7j		11j		9j		14j		2j		89j	9j







## Questions-réponses sur « l'annualisation »

### 5.12 Si un salarié est embauché en cours d'année puis-je réaliser des plannings sur deux périodes de références ?

Non la période de référence est annuelle et collective. Elle ne varie pas selon le salarié.

Elle est nécessairement identique pour tous même si les salariés peuvent entrer ou partir de l'établissement en cours de période.

La période de référence débute le 1<sup>er</sup> septembre et se termine le 31 août pour tous les salariés (sauf si une autre période collective de 12 mois a été choisie).

En outre, il est interdit de faire des réserves d'heures ou de basculer des heures d'une période de référence sur la suivante.

Par conséquent, l'Ogec devra :

- réaliser un planning pour la première période de référence, ici de juin à août ;
- effectuer une régulation si besoin sur la paie d'août en fonction du temps de travail contractuel et du nombre d'heures effectivement réalisées depuis le début du contrat ;
- réaliser un planning pour la seconde période de référence, ici de septembre à février ;
- effectuer à nouveau une régulation si besoin sur la dernière paie du contrat, en l'occurrence en février.

Pour rappel, avoir recours à la répartition pluri-hebdomadaire n'est jamais une obligation ! Il est tout à fait possible d'avoir recours à du temps constant, quelle que soit la durée et la nature du contrat.

### 5.13 Le recours à la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail est-il envisageable pour les salariés en temps partiel thérapeutique ?

Oui.

Le temps partiel thérapeutique est un aménagement temporaire du temps de travail prescrit par un médecin. Il est possible de recourir à la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail à condition que le médecin du travail l'autorise, et dans les limites qu'il indiquera.

En effet, il peut fixer un nombre maximal d'heures de travail effectif sur la semaine en fonction de l'état de santé du salarié.

### 5.14 Un salarié à temps partiel peut-il travailler plus de 35 heures sur une semaine ?

Oui. Les dispositions relatives à la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail s'appliquent à tous les salariés quel que soit leur temps de travail.

Ainsi, les salariés à temps partiel peuvent travailler plus de 35 heures sur une semaine.

Les heures effectuées au-delà de 40 heures sont majorées en heures supplémentaires, comme pour les salariés à temps plein.

A noter que les organisations syndicales ne partageant pas l'analyse développée dans l'encadré de [O1](#).

### **5.15 Pourquoi l'article 5.2.1.3 est intitulé Organisation de la répartition du temps de travail et seuils des heures supplémentaires et complémentaires alors qu'il ne traite que des heures supplémentaires ?**

C'est vrai, la dénomination peut apparaître en contradiction avec le contenu de l'article.

Le texte initial était complet et distinguait les situations des salariés à temps plein et à temps partiel.

Le texte a été modifié lors de la dernière date de négociation.

Paritairement nous avons :

- supprimé les mentions concernant les salariés à temps partiel notamment celles relatives à la possibilité de porter la durée de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel à 35 heures et au-delà (les organisations syndicales ne partageant pas l'analyse développée dans l'encadré de [O1](#)) ;
- seulement conservé la mention que l'aménagement pluri-hebdomadaire, « s'applique à la fois aux salariés à temps plein et aux salariés à temps partiel ».

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires hebdomadaire est donc le même que ce soit pour les salariés à temps plein ou les salariés à temps partiel.

Les heures réalisées au-delà de 40 heures sont des heures supplémentaires qu'elles soient réalisées par des salariés à temps plein ou par des salariés à temps partiel.

Le texte dispose :

« Constituent des heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite les heures de travail effectuées :

- au-delà du seuil hebdomadaire visé ci-dessus ;
- au-delà de la durée annuelle de travail conventionnelle. »

Ce texte aurait mérité d'être plus clair et préciser que le deuxième tiret ne s'applique qu'aux salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel il faut entendre qu'il s'agit d'heures complémentaires et non supplémentaires : elles sont donc rémunérées à 110% dans la limite de 10% de la durée annuelle contractuelle et 25% au-delà dans la limite du 1/3 de la durée annuelle contractuelle.

### **5.16 Un salarié à temps partiel peut-il effectuer sur l'année 1477 heures (pour un salarié à 51 jours de congés payés) ou 1565 heures (pour un salarié à 36 jours de congés payés) ?**

Non.

Un salarié à temps partiel en répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail ne doit jamais atteindre la durée de travail conventionnelle d'un temps plein sur la période de référence.

Ainsi, un salarié à temps partiel bénéficiant de 51 jours de congés payés qui effectuerait 1477 heures de travail effectif sur une période de référence (en principe du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août) serait fondé à réclamer une requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Il en va de même pour un salarié à temps partiel bénéficiant de 36 jours de congés payés qui effectuerait 1565 heures de travail effectif sur une période de référence.

### **5.17 Un salarié a été absent pour maladie ou pour une autre absence autorisée alors que des jours à 0h étaient prévus sur son planning. Est-ce que je dois lui reporter ces jours à 0h ?**

Non. Les absences rémunérées ou indemnisées ainsi que les absences autorisées non rémunérées et les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne donnent pas lieu à récupération.

Ainsi, peu importe que le salarié ait été absent sur une semaine 0 h, sur une semaine pendant laquelle était prévues 10 heures de travail ou au contraire 40 heures, dans tous les cas il n'y aura aucune récupération, ni d'heures de travail ni de jours à 0h.

#### **5.18 Est-ce je dois tenir un document papier ou numérique pour suivre précisément les plages horaires de travail réalisées chaque jour, ou est-ce que je peux juste noter le nombre d'heures majorées chaque mois ?**

L'employeur a l'obligation de procéder au décompte de la durée du travail lorsque les salariés ne suivent pas tous un horaire collectif. Il appartient à l'employeur de décider des moyens qui seront utilisés : badgeuse, système déclaratif, ...

En outre, la seule indication de l'amplitude de la journée de travail sans mention des périodes de travail effectif est insuffisante.

Ainsi, si on opte pour un système déclaratif, le salarié ne doit pas se contenter d'écrire qu'il a travaillé 8h ce jour alors que 7h étaient prévues à son planning prévisionnel, il doit noter les temps de travail qu'il a effectués dans la journée (par exemple de 9h à 12h puis de 13h à 18h).

Lorsque l'employeur opte pour un système déclaratif, les plannings sur lesquels les salariés notent leurs temps de travail doivent être signés par eux-mêmes et par leur responsable hiérarchique ou le chef d'établissement.

Ces relevés d'heures ont deux utilités :

- permettre à l'inspecteur du travail de contrôler que l'établissement respecte les textes législatifs et conventionnels en ce qui concerne le temps de travail ;
- constituer une preuve des heures réellement effectuées par le salarié s'il venait à réclamer le paiement infondé d'heures supplémentaires.

Pour rappel, devant le conseil des prud'hommes, si l'employeur n'apporte aucun élément de calcul et de suivi, ce sont les éléments présentés à la barre par le salarié qui seront pris en compte (planning qu'il aura réalisé seul etc. – on dit que dans ce cas « le doute profite au salarié »).

#### **5.19 Un salarié a été absent pour maladie ou maternité pendant une partie de la période de prise des congés payés. De ce fait il n'a pas pu prendre l'intégralité de ses congés payés. Qu'est-ce que je dois faire ?**

Lorsque le salarié n'a pas été en mesure de prendre l'intégralité de ses congés payés du fait d'une absence pour maladie ou maternité, les congés non pris sont reportés. La jurisprudence européenne prévoit un report possible sur les trois années suivantes. Le nombre d'heures de travail sur la période de référence suivante sera ajusté en fonction du nombre de jours de congés payés reportés sur cette période.

Pour rappel, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, la période d'acquisition et de prise des congés payés est du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août, elle est donc calée sur la période de référence de la répartition pluri-hebdomadaire.

##### Exemple 1 :

Max Rockatansky est à temps plein, il travaille 1477 heures par an, il a 51 jours de congés payés.

Du fait d'une absence pour maladie, il n'a pu prendre que 34 jours pendant la période de référence N. Il lui reste 17 jours non pris.

Par conséquent, durant la période de référence N+1, il bénéficiera de 68 jours de congés payés.

Il sera nécessaire d'ajuster la durée de travail par rapport au nombre de jours de congés payés supplémentaires qui seront pris sur cette période.

Pour cela, nous aurons recours au mode de calcul qui est utilisé pour définir le temps de travail effectif de référence dans l'article 5.1.2.1 de la convention collective :

1. Calculer le nombre de **jours ouvrables de travail** sur la période de référence en retranchant aux 365 jours calendaires : 52 jours de repos hebdomadaire, 10 jours fériés, et 68 jours de congés payés (51 jours + 17 jours reportés de la période précédente) ;
2. On divise le nombre obtenu par 6 pour obtenir le nombre de **semaines de travail** sur la période de référence ;
3. On multiplie le nombre obtenu par 35 heures pour obtenir le nombre d'**heures de travail** sur la période de référence.

Le calcul sera donc le suivant :  $(365 - 52 - 10 - 68) / 6 \times 35 = 1370$  heures

Ainsi Max Rockatansky effectuera 1370 heures de travail effectif durant la période de référence N+1.

Les heures supplémentaires seront déclenchées à partir de la 1371<sup>ème</sup> heure.

#### Exemple 2 :

Charlie Gordon est à mi-temps, il travaille 738,5 heures par an, il a 51 jours de congés payés.

Du fait d'une absence pour maladie, il n'a pu prendre que 34 jours pendant la période de référence N. Il lui reste 17 jours non pris.

Par conséquent, durant la période de référence N+1, il bénéficiera de 68 jours de congés payés.

Il sera nécessaire d'ajuster la durée de travail par rapport au nombre de jours de congés payés supplémentaires qui seront pris sur cette période.

Nous procéderons de la même manière que dans l'exemple 1.

Le résultat final sera divisé par 2 car le salarié est à mi-temps (pour un salarié ayant une quotité horaire de 20%, on divisera par 5, etc.).

Le calcul sera donc le suivant :  $(365 - 52 - 10 - 68) / 6 \times 35 / 2 = 685$  heures

Ainsi Charlie Gordon effectuera 685 heures de travail effectif durant la période de référence N+1.

Les heures complémentaires seront déclenchées à partir de la 686<sup>ème</sup> heure.

## P) Les forfaits en jours sur l'année

### Le principe

- Le forfait annuel en jours ne peut être mis en œuvre que pour des salariés répondant aux conditions légales et conventionnelles.

#### Avantages pour l'employeur et pour le salarié

Cette modalité exonère l'entreprise des dispositions relatives aux heures supplémentaires et à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail.

De son côté le salarié est libre d'organiser son travail comme il l'entend et bénéficie en général d'une rémunération forfaitaire plus avantageuse que les autres salariés soumis au régime horaire. Il s'agit là aussi d'un élément de statut et de reconnaissance du salarié et de ses compétences.

- La convention de forfait jour, **obligatoirement annuelle**, a pour objet de rémunérer le salarié en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année, peu importe le nombre d'heures de travail accompli ;
- La période de référence du forfait jours sur l'année court par principe du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août ;
- Le temps de travail du salarié qui bénéficie d'une convention de forfait jours est ainsi **comptabilisé en nombre de jours travaillés** et non en nombre d'heures réalisées ;

- Attention, les salariés bénéficient du repos quotidien minimum de 12 heures, du repos hebdomadaire de 24 heures (accolés aux 11 heures de repos quotidien – 36 heures), des jours de congés payés et des jours fériés ;

- A noter que l'autonomie est centrale, les impératifs de santé et sécurité et de suivi de la charge de travail essentiels ;
- En outre, tous les acteurs (employeurs, CSE et salariés) doivent bien comprendre la philosophie de ce dispositif qui demeure **dérogoire**.

### Ce qui change

- L'accord RTT de 99 mentionnait la possibilité de recourir à ce dispositif par voie d'accord collectif d'entreprise.
- La CC EPNL l'organise dans la branche.
- Le préambule de la sous-section 4 consacrée aux forfaits annuels en jours dispose en effet : « *les dispositions relatives au forfait jours sur l'année prévues par la présente sous-section sont d'application directe* ».
- Les établissements qui n'ont pas négocié leur propre accord ou qui n'ont pas la capacité de négocier peuvent donc conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année sur la base des présentes dispositions. »
- Pas besoin d'accord collectif d'entreprise, le seul accord demandé est celui du salarié concerné.



## Ce qui est précisé

### Les salariés concernés

Le forfait jours sur l'année est ouvert à des **cadres au minimum de Strate IV** qui disposent d'une **autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps et qui, en raison de la nature stratégique des fonctions et des responsabilités voire les délégations, n'ont pas l'obligation d'être présents dans l'établissement pendant les périodes de présence des apprenants.

### **Points d'attention**

La convention de forfait n'est envisageable que pour des salariés pour lesquels on ne peut déterminer des horaires de travail ou qui ne peuvent s'inscrire dans « l'horaire collectif ».

Autrement dit, tous les cadres même de strate IV ne sont pas éligibles au forfait jours.

Bien sûr, l'employeur peut imposer la présence du salarié à un certain nombre de réunions, de regroupements etc. mais le salarié qui bénéficie d'une convention de forfait jours ne peut pas se voir imposer des horaires de travail.

Ainsi, l'employeur ne peut pas lui imposer d'être systématiquement présent à des heures précises au sein de l'entreprise, sauf à prendre le risque que sa convention de forfait soit remise en cause.

Il faut donc bien avoir en tête qu'un salarié en forfait jours pourrait très bien venir travailler 2 heures puis ensuite rentrer chez lui.

### Le nombre de jours de travail

Le nombre annuel de jours de travail est fixé à 208 jours, incluant la journée de solidarité.

Ce nombre annuel de jours de travail peut être réduit contractuellement. Le salarié est alors rémunéré à due proportion du nombre de jours fixé par sa convention de forfait.

Afin de ne pas dépasser le plafond de 208 jours, les salariés bénéficient de jours non travaillés (JnT).

Ces JnT sont pris par journée entière, tout au long de l'année. Le positionnement des JnT se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement de son service (particulièrement des vacances scolaires).

Attention, établir un « planning » annuel est une bonne chose mais il n'exonère pas de remplir le document de suivi des jours travaillés (voir infra).

### Formalisation et documents de suivi

Contrairement à d'autres dispositifs d'organisation du temps de travail (comme la répartition pluri-hebdomadaire de travail par exemple), **le forfait en jours sur l'année ne s'impose pas au salarié.**


Une convention individuelle de forfait annuel en jours doit être signée par l'employeur et le salarié et annexé au contrat de travail ou à un avenant à celui-ci. Le forfait annuel en jours peut être prévu directement dans le contrat de travail ou un avenant. En tout état de cause, le support contractuel doit prévoir :



- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération forfaitaire annuelle brute correspondante. Celle-ci est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.
- la période de référence du forfait jours (année scolaire ou civile).
- le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi mensuel objectif et fiable, mis en place dans l'établissement.

L'outil mis en place doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés). Ce suivi régulier doit permettre à l'employeur de réagir en temps utile en cas de durées et de charge de travail excessives.

- Un modèle de convention et les outils de suivi de la charge de travail seront disponibles dans ISIRH d'ici quelques mois



#### Prise en compte des absences, des arrivées et départs en cours d'année

L'article 5.2.4.8 est clair : « *Lorsqu'un salarié ne travaille pas la totalité de la période de référence, du fait notamment de son entrée ou de sa sortie en cours d'année, le nombre de jours travaillés est calculé en fonction du nombre de mois travaillés sur la période de référence.* »

Les absences ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération.

Le nombre de jours de repos correspondant à la différence entre la durée annuelle déduite des jours de congés obligatoires, jours fériés et deux jours de fin de semaine et le plafond de jours devant être travaillés ne sera réduit que proportionnellement à la durée de l'absence.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, cette réduction du nombre de jours travaillés donne lieu à une réduction proportionnelle de la rémunération en tenant compte de la durée de l'absence et du nombre de jours que le salarié aurait normalement dû effectuer sur le mois.

## Questions-réponses

### 5.20 Est-il vrai qu'aucune règle du droit de la durée du travail ne s'applique aux salariés en forfait jours ?

Certes les salariés en forfait jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail mais **bénéficient des dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire** prévues par le code du travail ou la convention collective c'est-à-dire :

- durée quotidienne de repos : 12 heures ;
- durée hebdomadaire de repos : 24 heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de 12 heures, soit 36 heures.

Les jours de repos hebdomadaire sont, en principe, positionnés le samedi et le dimanche.

A noter que les organisations signataires de la présente convention collective rappellent que tout salarié doit bénéficier dans sa journée de travail d'une interruption d'activité d'au moins 45 minutes lui permettant de déjeuner.

### 5.21 Comment analyser la charge de travail du salarié ?

Sous l'influence du droit européen, bien que validant le dispositif, la Cour de cassation a rappelé les impératifs de **protection de santé, de sécurité et de droit aux repos** contenus aussi bien dans le préambule de la Constitution que dans les directives européennes.

Les accords collectifs permettant le recours aux conventions de forfait en jours doivent donc comporter des stipulations qui assurent la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos journalier et hebdomadaire. Autrement dit, le forfait jours n'est pas seulement une question d'exonération totale des règles en matière de temps de travail.

L'employeur doit évaluer et suivre la charge de travail de chaque salarié.

C'est par un suivi mensuel de l'activité réelle du salarié qu'il remplit cette obligation.

Ce **document de contrôle** fait apparaître, notamment, le nombre et la date des journées travaillées ou de repos et le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

L'analyse de la charge se fait également par l'échange avec le salarié ; le salarié en forfait-jours bénéficie d'un **entretien semestriel** au cours duquel sont abordées la charge individuelle de travail, l'organisation du travail dans l'établissement ou le service, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié (le cas échéant : les incidences des technologies de communication, droit à la déconnexion).

Un document d'appréciation de la charge de travail est complété à cette occasion au regard d'un prévisionnel rédigé en début d'année et du réalisé en s'appuyant sur les relevés mensuels d'activité et peut servir de support à cet entretien.

A l'occasion de cet entretien, le salarié et l'employeur examinent également, si possible, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Au regard des constats effectués, le salarié et l'employeur arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures prises

afin de préserver la santé physique et mentale du salarié sont alors consignées dans le compte rendu écrit de cet entretien.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects organisationnels, de charge de travail ou d'isolement professionnel, le salarié a la possibilité d'alerter, par écrit, sa Direction, qui le reçoit dans les 7 jours calendaires.

Puis, dans les 15 jours calendaires suivant la rencontre, l'employeur formule par écrit les mesures à mettre en place, le cas échéant, pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

En outre, à la demande du salarié, une visite médicale distincte est organisée. Cette visite médicale porte sur la prévention des risques du recours au forfait en jours ainsi que sur la santé physique et morale du collaborateur.

### **5.22 Comment organiser un forfait-jours réduit (inférieur à 208 jours) ?**

L'employeur et le salarié peuvent convenir dans la convention individuelle de forfait-jours d'un nombre de jours travaillés dans l'année inférieur à celui prévu par l'accord collectif.

Pour autant, les salariés concernés ne seront pas à considérer comme étant à temps partiel<sup>23</sup>.

Autonomie et réglementation sur le temps partiel font en effet mauvais ménage.

Aucune stipulation n'est prévue dans la CC EPNL.

Les règles fixées par la jurisprudence pour fixer la rémunération s'appliquent donc. Ainsi, sauf dispositions particulières dans le contrat de travail, le montant du salaire minimum conventionnel pris en compte, pour déterminer celui de la rémunération à verser, doit être calculé proportionnellement au nombre de jours travaillés fixé par le contrat de travail du salarié<sup>24</sup>.

Il faut donc rapporter le salaire minima hiérarchique prévu pour 208 jours au nombre de jours de travail prévu dans le contrat.

Par exemple 120 jours et un salaire de x€ ; le salaire minimum sera de x€ x 120/208

### **5.23 Si le nombre de jours travaillés par le salarié dépasse le plafond annuel prévu ?**

Le salarié qui le souhaite peut, avec l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Cet accord doit être établi par écrit et prend la forme d'un avenant à la convention de forfait annuel en jours du salarié. Il doit déterminer le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut pas être reconduit de manière tacite<sup>25</sup>

La CC EPNL ne prévoit pas un nombre de jours maximal travaillés dans l'année. Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est le plafond légal de 235 jours<sup>26</sup>). Le nombre de jours auxquels le salarié peut renoncer est donc 27 jours.

<sup>23</sup> Cass. soc. 27 mars 2019 n°16-23.800

<sup>24</sup> Cass. soc. 30.09.2020 n°18-25.583

<sup>25</sup> C. trav. art. L 3121-59

<sup>26</sup> C. trav. art. L 3121-64 et L 3121-66

Attention, la Cour de cassation a jugé qu'à défaut d'écrit, la majoration est décidée par le juge. Et dans le cas d'espèce, les juges du fond avaient validé le principe d'une majoration de 25%<sup>27</sup>.

#### **5.24 Quel est le rôle du CSE en la matière ?**

Dans les établissements de 50 ETP et plus (salariés et enseignants compris), le comité social et économique, est destinataire des informations portant sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés en vue de sa consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

---

<sup>27</sup> Cass. soc. 26 janvier 2022, n°20-13.266

## Q) Forfaits en heures

### Quelles différences entre un forfait en heures et un forfait en jours ?

Comme leurs noms l'indiquent les dispositifs se ressemblent puisqu'il s'agit là pour un certain nombre de salariés de ne pas appliquer « l'horaire collectif » compte tenu de leurs conditions d'activité et de ne pas comptabiliser une durée de travail hebdomadaire comme les autres, mais de leur appliquer un forfait.

La mise en œuvre du forfait est soumise à l'accord du salarié.

Le forfait en heures peut s'appliquer à la semaine, au mois ou à l'année.

Lorsqu'il est sur l'année, il faut en revanche un accord collectif qui l'organise.

Impossible donc d'avoir un forfait en heures à l'année sans accord collectif.

Le forfait jours s'affranchit du calcul des heures, le forfait en heures ne le permet pas à l'employeur mais il permet :

- de répondre aux besoins d'organisation des établissements s'agissant de salariés qui ont un horaire propre ne s'inscrivant pas dans le cadre de l'horaire collectif ou qui ne peut pas être forcément prédéterminé avec des variations d'activité aléatoires et imprévisibles ;
- d'alléger les contraintes administratives de suivi et de fixation des horaires dans la journée ou dans la semaine et ainsi mettre en place un horaire véritablement personnalisé.

L'avantage pour le salarié en forfaits en heures est d'assurer une rémunération réelle intégrant des heures supplémentaires « contractualisées ».

### Les salariés éligibles au forfait en heures à l'année

Tout comme pour le forfait jours, le recours au forfait annuel en heures est limité par le Code du travail.

Ainsi, peuvent conclure une convention de forfait annuel en heures :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les salariés (non cadres) qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La Convention collective n'ouvre pas le forfait en heures sur l'année aux non-cadres.

Ne sont visés que les cadres qui ne sont pas soumis au même horaire que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles et imprévisibles.

La Convention collective vise un certain nombre d'emplois pour lesquels le forfait est susceptible d'être appliqué (sans que la liste ne soit exhaustive).

Peuvent être concernés par le forfait heures les :

- managers stratégiques : directeurs et adjoints de direction ;
- responsables de niveau ;
- assistants de direction, assistants 3<sup>ème</sup> niveau etc.
- gestionnaires : responsables administratifs, responsables de paie, responsables réseau etc.
- chargés de projet : chargés de communication, chargés de partenariat, graphistes, webmasters, etc.
- managers de proximité : coordinateurs d'équipe etc.
- managers d'activités.

## **La convention individuelle de forfait en heures sur l'année**

La mise en œuvre du forfait est soumise à l'accord du salarié

Cet accord est matérialisé par la signature d'une convention individuelle de forfait (avenant ou contrat de travail).

Cette convention contient :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- le nombre d'heures travaillées dans l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- la période de référence du forfait annuel en heures (année scolaire ou civile).

## **Le nombre maximal d'heures du forfait**

C'est la convention individuelle de forfait qui prévoit le nombre d'heures maximum.

La convention collective ne prévoit qu'un plafond maximal de **1800 heures**.

Le forfait peut donc être inférieur.

### **Heures supplémentaires et forfait en heures**

Le nombre d'heures prévu dans la convention de forfait heures peut inclure des heures supplémentaires.

Le forfait en heures n'est pas un moyen pour éviter de rémunérer des heures supplémentaires. En effet le salarié doit percevoir la rémunération minimale applicable dans l'établissement correspondant au nombre d'heures fixé dans la convention individuelle augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires.

Ces heures sont majorées mais ne sont pas décomptées du contingent annuel. En revanche, les heures effectuées au-delà du forfait sont majorées et décomptées du contingent annuel.

## **Forfait en heures réduit**

Le forfait en heures ne concerne que des salariés à temps plein.

Autant il peut y avoir un forfait en jours réduit autant il ne peut avoir de forfait en heures réduit.

Cela a été évoqué en négociations.

En effet, il paraissait utile de forfaitiser des salariés comme des responsables de niveaux, des responsables d'atelier qui ont en général des activités en cumul d'emplois.

Pourtant, le code du travail ne le permet pas.

L'objectif du forfait annuel en heures reste en effet avant tout d'intégrer des heures supplémentaires dans la durée annuelle de travail et non de faire échec aux règles contraignantes du temps partiel avec répartition pluri-hebdomadaire.

## R) Congés payés

### Ce qui change

Section 9 de la CC EPNL 2015	CC EPNL 2022
<del>Période d'acquisition et de prise des congés payés par principe du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante</del>	Période d'acquisition et de prise des congés payés par principe du 1 <sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante
<del>Acquisition de congés payés pendant l'absence pour cause de maladie pendant une durée ininterrompue d'un an</del>	Acquisition de congés payés pendant l'absence pour cause de maladie pendant une durée ininterrompue d'un an et dans la limite de 36 jours de congé

### Ce qui ne change pas

Chaque salarié bénéficie au minimum de **36 jours de congés payés par an**.

Certaines fonctions ne peuvent être effectuées qu'en présence des apprenants, et par conséquent pendant une durée limitée dans l'année. Pour tenir compte de cela, 20 fonctions ouvrent droit à 51 jours de congés payés lorsque, seules ou cumulées, elles occupent plus de 35% du temps de travail du salarié apprécié sur l'année, sauf si celui-ci a le statut de cadre.

Les 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, et des jours fériés).

Quatre semaines consécutives de congés payés sont attribuées pendant les vacances scolaires d'été. Toute dérogation à cette règle doit faire l'objet d'une consultation du CSE et d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

En considération des responsabilités spécifiques des **DDFPT**, les congés payés ne peuvent être inférieurs à 10 semaines dont au moins 5 consécutives pendant les vacances d'été. Les dates des congés sont fixées par accord entre le chef d'établissement et le DDFPT. Cette disposition a été reprise de la section 6 de la CC EPNL 2015 qui s'appliquait auparavant aux DDFPT.



## **R. 1 Période d'acquisition et de prise des congés payés**

La période d'acquisition et de prise des congés payés est désormais identique à la période de référence pour la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail, à savoir du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août, afin de faciliter la gestion du temps de travail des salariés.

Cette période d'acquisition et de prise des congés payés, tout comme la période de référence, peut être adaptée en fonction des besoins territoriaux (année scolaire différente notamment dans l'hémisphère sud) ou des besoins de l'établissement (par exemple fixation sur l'année civile).

Pour cela, il conviendra de signer un accord d'entreprise ou de rédiger une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

## R.2 Période de transition

Comment faire concrètement pour passer d'une période d'acquisition et de prise des congés payés du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai à une période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août ?



Rappelons que les établissements scolaires, du fait de leur activité d'enseignement soumis au calendrier scolaire, pratiquent généralement la prise des congés payés l'année même de leur acquisition.

Contrairement à d'autres secteurs d'activité, le salarié prend en année N les congés acquis en année N, et non ceux acquis en année N-1.

Pour permettre au salarié nouvellement embauché de prendre des congés dès le début de l'année, les contrats intègrent très souvent une clause par laquelle le salarié accepte, pour les besoins du service sur les périodes d'activité réduite ou de fermeture d'établissement, de prendre par anticipation ses congés payés.

Pour les établissements qui avaient fixé la période d'acquisition et de prise des congés payés sur la période de référence, du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août, rien ne change.

Pour les autres, le passage d'une période d'acquisition et de prise des congés payés du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai à une période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août fera connaître aux établissements une période de transition de trois mois du 1<sup>er</sup> juin au 31 août :

Année 2020-2021	Année 2021-2022	Année 2022-2023
		
	1 <sup>er</sup> juin 2021	31 mai 2022
		1 <sup>er</sup> sept. 2022
		31 août 2023

Durant ces trois mois, les salariés continuent d'acquérir des congés payés chaque mois comme d'habitude :

- 4,25 jours par mois pour les salariés bénéficiant de 51 jours de congés payés par an,
- 3 jours par mois pour les salariés bénéficiant de 36 jours de congés payés par an.

Durant ces trois mois, il sera également possible de prendre des congés payés.

Tous les jours de congés payés acquis entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 août 2022 devront être soldés au 31 août 2023 (sauf pour les congés payés qui n'auront pas pu être pris du fait de l'absence pour maladie ou du congé maternité du salarié, ils seront alors reportés).

La durée de travail de référence pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2023 reste inchangée : 1477 ou 1565 heures (sauf pour les salariés dont la durée de travail est réajustée du fait d'un report de congés payés).

### R.3 Acquisition de congés payés pendant l'absence pour cause de maladie

Le Code du travail prévoit l'acquisition de congés payés seulement durant les absences pour maladie professionnelle, et non durant les absences pour maladie non-professionnelle.

Les partenaires sociaux ont décidé, comme ils l'avaient déjà fait dans la section 9 de la convention collective de 2015, de mettre en place une disposition plus favorable pour les salariés : l'acquisition de congés payés lors des absences pour maladie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, dans les limites d'un an ininterrompu et de **36 jours ouvrables de congés payés**.

Exemple 1 : Adèle Blanc-Sec a une durée de travail contractuelle de 1565 heures et bénéficie de 36 jours de congés payés.

Elle est absente 9 mois de manière continue dans le cadre d'un arrêt maladie.

Elle acquiert 27 jours de congés payés ( $9 \times 3$ ).

Exemple 2 : Madeleine Fauchelevent a une durée de travail contractuelle de 1477 heures et bénéficie de 51 jours de congés payés.

Elle est absente 9 mois de manière continue dans le cadre d'un arrêt maladie.

Elle acquiert 36 jours de congés payés ( $9 \times 4,25 = 38,25$  mais le salarié n'acquiert que 36 jours car l'acquisition de congés durant l'absence pour maladie s'effectue dans la limite de 36 jours de congés payés).

Exemple 3 : Jean Valjean a une durée de travail contractuelle de 1477 heures et bénéficie de 51 jours de congés payés.

Il est absent 6 mois de manière continue dans le cadre d'un arrêt maladie.

Il acquiert 25,5 jours de congés payés ( $6 \times 4,25$ ).

### R.4 Les règles de report des congés payés

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

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

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

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

S'agissant de la durée du report, rappelons que la Cour de cassation<sup>28</sup> interdit que le report soit limité à une période de 12 mois. Dans une note de commentaire<sup>29</sup>, elle explique que ce report peut être au maximum de 3 ans à compter de l'expiration de la période de prise de congés concernée fixée par l'employeur.

<sup>28</sup> Cass. Soc., 21 septembre 2017, n°16-24.022

<sup>29</sup> [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/notes\\_explicatives\\_7002/arret\\_chambre\\_37654.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/arret_chambre_37654.html)

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

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

## S) Congés pour événements familiaux

### Autorisation d'absence pour raisons familiales

Le régime des autorisations d'absence pour raisons familiales a été corrigé :

- la CC EPNL généralise le calcul en jours ouvrables ;
- certains événements ont été créés ;
- et pour certains événements le nombre de jours a été revu.

	Événement	Durée	
1	Mariage ou PACS du salarié	4 jours	
2	Naissance survenue au foyer du salarié <sup>30</sup>	3 jours	
3	Arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption <sup>31</sup>		
3	Mariage ou PACS d'un enfant du salarié		
4	Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans	8 jours	
5	Décès d'un enfant de 25 ans et plus	s'il était lui-même parent	8 jours
		s'il n'était pas lui-même parent	5 jours
6	Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin,	5 jours	
7	Décès d'un ascendant en ligne directe	parent	5 jours
		grand parent et plus	3 jours
8	Décès d'un beau parent du salarié Le Beau parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS.	3 jours	
9	Décès d'un descendant en ligne directe autre qu'un enfant	3 jours	
10	Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours	
11	Ordination diaconale ou sacerdotale ou vœux perpétuels du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié	3 jours	
12	Pour un enfant du salarié, annonce : <ul style="list-style-type: none"><li>- de la survenue d'un handicap ;</li><li>- de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique<sup>32</sup> ;</li><li>- de l'annonce d'un cancer</li></ul>	2 jours	

Ces jours sont :

- pris dans un délai raisonnable entourant l'événement ;
- non fractionnables sauf accord de l'employeur.

Autrement dit :

- les jours ne sont pas forcément accolés à l'événement ; mais rappelons que ces absences doivent avoir un lien avec l'événement : organisation du mariage, des obsèques etc.  
Prendre 3 jours d'absence 8 mois après le mariage de son enfant n'a aucun sens.
- Ces congés sont pris en bloc et ne peuvent, sauf accord avec l'employeur, faire l'objet d'un fractionnement.

<sup>30</sup> Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre des congés de maternité et de paternité.

<sup>31</sup> Les modalités de prise de ce congé sont fixées par décret.

<sup>32</sup> Listes de pathologies fixées par décret.

Conformément aux dispositions de l'article [L. 3142-2](#) du Code du travail<sup>33</sup>, les jours d'absence pour événements familiaux :

- sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- ne sont pas déduits des congés payés notamment lorsqu'ils sont pris pendant des périodes de fermeture de l'établissement.

Autrement dit, si un salarié se marie, devient parent, ou perd un parent pendant ses congés payés l'employeur devra déduire les 4 jours de mariage, les 3 ou 5 jours de congé naissance ou de décès de ses congés payés.

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

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

Rappelons que les salariés bénéficient du congé familial au moment où l'événement a lieu.

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

Ainsi, le salarié :

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

## **Congé maternité, congé paternité, congé d'adoption**

C'est après un an d'ancienneté dans l'établissement que le salarié en congé maternité, de paternité ou d'adoption bénéficie du maintien de sa rémunération, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

A noter que s'agissant du congé de maternité et d'adoption :

1. l'indemnisation n'est pas conditionnée à la perception d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale. En revanche, les indemnités journalières de Sécurité sociale perçues viennent en déduction du montant du salaire maintenu ;
2. précision utile de la CC EPNL : il n'est pas tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs au titre des absences pour cause de maladie professionnelle ou non professionnelle et d'accident du travail.

Dans tous les cas, ces congés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit à congés payés.

---

<sup>33</sup> Dans sa rédaction à la date de signature de la présente convention collective.

S'agissant du congé de paternité, la période de maintien de salaire est de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissances multiples) ne se confondant pas avec le congé de naissance de 3 jours ouvrables défini à l'article 5.6.1.

Trois périodes seront à intégrer (hors naissance multiples) :

<b>OBLIGATOIRE</b>	3 jours de congé naissance	maintien de salaire
	11 jours de congé paternité	maintien de salaire déduction faite d'IJSS éventuellement perçues
<b>FACULTATIF</b>	14 jours de congé paternité	IJSS

Attention, c'est le salarié en congé paternité qui choisit la durée de son congé paternité et non l'employeur.

Un maintien de salaire total peut être décidé par accord collectif ou DUE.

## Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est pris en compte à 100% dans le calcul de l'ancienneté pour le calcul de la rémunération et le calcul de l'indemnité de licenciement.

A noter que lors de l'entretien professionnel organisé au retour, l'employeur doit proposer au salarié concerné une formation.

## Absences pour enfant malade

L'article 5.6.4 est clair : « *Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu son responsable, bénéficier d'une autorisation d'absence dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire pendant lesquels le salaire est maintenu pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans et quel que soit son âge s'il est en situation de handicap.*

*Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du responsable, s'absenter 6 autres jours pendant lesquels il reçoit un demi-salaire.*

*Ces absences (les 3 jours rémunérés à 100% ou les 6 jours à demi-salaire) peuvent être prises par journée ou demi-journée. »*

**Nouveauté** : lorsque l'enfant est en situation de handicap, l'absence pour enfant malade est possible quel que soit son âge !

A noter que ce droit se calcule par enfant et non par fratrie.

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

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

## Absences pour examen

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour un examen ou un concours en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) à caractère universitaire ou professionnel.

La durée de l'absence exceptionnelle est composée :

1. du temps nécessaire pour passer les épreuves ;
2. du temps nécessaire au déplacement ;
3. du temps de préparation dans la limite de 2 jours par an<sup>34</sup>.

Le texte simplifie le dispositif antérieur qui évoquait un droit à 4 demi-journées sans préciser s'il y avait des temps de préparation, des temps d'épreuves etc.

Ces absences rémunérées sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

### **Congé et absences 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.

Les conditions de départ, de renouvellement et de reprise sont fixées par accord entre le salarié et l'employeur.

---

<sup>34</sup> L'année est entendue du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août.



## Chapitre 6 : gestion des emplois et des compétences

Les thématiques gestion des emplois et des compétences sont traitées par l'Accord autonome Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du [24 mars 2022](#) et par les accords ou décisions pris pour son application.

### A) L'accord Interbranches du 24 mars 2022

C'est un accord programmatique qui fixe les grandes lignes d'une dynamique. Il expose 8 thématiques-actions autour desquelles est articulée la politique de l'Interbranches :

1. la prospective ;
2. l'accès équitable et favorisé au développement des compétences, à la formation, à la certification et à la dynamique territoriale ;
3. le développement de l'offre de services ;
4. l'entretien professionnel ;
5. l'alternance ;
6. le financement ;
7. la gouvernance de l'OPCO ;
8. la qualité et l'évaluation des politiques paritaires.

Désormais le cadre est dressé, le travail opérationnel peut commencer sur la base de la feuille de route fixée :

- création de catalogues de formations,
- développement d'un abondement mutualisé pour le CPF sur des actions prioritaires,
- une logique : « un métier, une certification ».

A noter que l'accord prévoit que les entretiens professionnels se dérouleront tous les 3 ans.

- Sur [l'entretien triennal d'analyse des classifications](#).

## B) Les acteurs du quotidien de la formation professionnelle

- Les **employeurs** : les établissements recueillent les besoins, établissent le plan de formation, respectent leur obligation de formation ;
- Les **salariés** expriment leurs « attentes », ils sont co-constructeurs de leur parcours ;
- Les **représentants du personnel** : le CSE est consulté sur le plan de formation ;
- Les **organismes de formation** : prestataires externes, ils répondent aux obligations réglementaires sur la qualité, certains sont habilités par la CPNEFP pour certaines actions de formation ;
- La **Branche** (Interbranches des Établissements d'Enseignement privés « EEP ») :
  - o impulse et finance la politique formation,
  - o détermine la politique certification,
  - o labellise les organismes de formation (notamment pour les CQP),
  - o décide des stratégies de financement de Capital compétences (ex: abondement CPF, actions en réseau).
- **L'OPCO (AKTO)** finance les actions en application de la loi et des priorités définies par la Branche.

## C) Obligations en matière de formation

L'employeur a deux obligations légales :

- former les salariés en cas d'évolution, notamment technique, de leurs postes de travail : obligation d'adaptation au poste de travail ;
- veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations : obligation de maintien de l'employabilité.

L'employeur peut également proposer des actions de formation liées au développement des compétences des salariés en dehors de ces deux obligations.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés de droit privé (ETP), l'employeur abonde de 3 000 euros le CPF du salarié qui n'a suivi aucune action de formation en 6 ans.

Le Conseil des Prud'hommes peut condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié en réparation du préjudice résultant du défaut de formation et consistant en une perte de chance de retrouver un emploi ou d'évoluer au sein de l'entreprise.

Il peut également juger qu'un licenciement pour motif économique ou pour insuffisance professionnelle est dénué de cause réelle et sérieuse si l'obligation de formation n'a pas été respectée.

## D) Définition de l'action de formation

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 donne une nouvelle définition de l'action de formation, intégrant notamment la possibilité de réaliser la formation en distanciel et la reconnaissance de la formation en situation de travail (AFEST).

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les actions de formation peuvent être certifiantes, c'est-à-dire permettre d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au RNCP, un ou plusieurs blocs de compétences, ou une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Deux formations certifiantes ont été créées par la branche, il s'agit des CQP EVS et CVS.

Certaines actions ne sont pas considérées comme des actions de formation : les actions d'initiation à de nouveaux matériels ou produits, les actions simples d'information, les conférences, colloques, ainsi que les voyages d'études, stages de survie ou de motivation...

A noter, d'autres catégories d'actions concourent au développement des compétences :

- les bilans de compétences,
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, ou VAE (ces actions ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP),
- les actions de formation par apprentissage (elles permettent aux apprentis d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP).

## E) Dispositifs pour former les salariés

AKTO met à disposition de ses entreprises adhérentes une plateforme qui rassemble une offre de formations de qualité sélectionnée.

En quelques clics, un catalogue en ligne est accessible avec un descriptif détaillé des contenus mais aussi les dates des sessions de formation. L'inscription des salariés se fait directement en ligne. (cf [L'Espace formation – Enseignement privé](#))

**7 actions collectives** sélectionnées par la branche en 2022 sont également disponibles sur le catalogue Espace formation.

Elles répondent à des besoins des établissements de l'enseignement privé et à des problématiques « métiers » et bénéficient d'un financement privilégié (cf [les règles de prise en charge AKTO](#)) :

- Intégration et accompagnement du handicap en milieu scolaire
- Accueil du public en situation de handicap
- Evolution de l'environnement social des élèves et de leur famille
- Les nouveaux comportements scolaires
- Prévenir le harcèlement scolaire
- Professionnaliser la pratique des ASEM
- Entretien professionnel pour les managers

La CPN *EEP Formation* a mis en place un dispositif spécifique nommé « actions en réseau » financé sur les fonds mutualisés de la branche (Capital compétences). Deux établissements au moins se mettent en relation et sollicitent un organisme de formation pour créer une action formative spécifique avec un programme sur mesure.

L'organisme de formation se chargera ensuite de toutes les démarches administratives.

- **Conditions** : Les établissements sont éligibles quel que soit leur effectif à la condition qu'ils se soient acquittés de la contribution conventionnelle « Capital compétences ».
- **Financement** : Une prise en charge intégrale de l'ingénierie de formation et des coûts pédagogiques est réalisée sur des fonds spécifiques de Capital compétences. AKTO paie en direct les organismes de formation. Les établissements n'ont pas d'avance de fonds à faire.
- **Dossier de demande** : Le pilote ou l'organisme de formation se charge des tâches administratives. La CPN EEP Formation analyse les dossiers de demande de prise en charge puis les transmet à la CPNEFP qui les valide ou non. Le dossier doit contenir les pièces suivantes :

Une note du pilote du projet pour expliquer le projet d'action de formation spécifique (sur-mesure) et le lien avec le réseau des établissements

Le programme détaillé : public(s), prérequis, durée, objectifs, modules, évaluations, coût par heure et par stagiaire

Le nombre des inscrits sous forme de tableau (après accord de la CPNEFP ce tableau tiendra lieu de demande de prise en charge pour les services d'AKTO réseau OPCALIA)

[Inscription action en réseau branche EEP](#) **Télécharger**

## F) Obligation de financement de la formation professionnelle

### La contribution unique à la formation et à l'alternance

Depuis 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (la taxe d'apprentissage n'est pas due par les Ogec).

Elle est calculée sur la masse salariale brute des salariés de droit privé en fonction de l'effectif en équivalent temps plein :

Effectif moyen de l'entreprise	Taux de cotisation
Jusqu'à 10 salariés	0,55 %
À partir de 11 salariés	1 %

Depuis janvier 2022, la contribution est versée à l'Urssaf au titre de l'année en cours de la même manière que les cotisations de sécurité sociale.

### La contribution conventionnelle à la formation « Capital compétences »

Suite à la réforme de la formation professionnelle de mars 2014, les partenaires sociaux, soucieux d'assurer la continuité de l'effort de formation dans les établissements de la branche, ont créé par accord de branche du 3 novembre 2015 une contribution conventionnelle obligatoire pour toutes les structures employeur relevant du champ d'application quel que soit leur effectif.

La contribution est égale à **0,3 % de la masse salariale**.

Cette augmentation issue de l'Accord national NAO du 18 mars 2021 et reprise dans l'accord du 24 mars 2022 finance à compter de 2022 la politique dynamique de formation de nos établissements de la branche.

## G) Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est un tableau de bord réalisé par l'employeur afin de piloter et planifier la formation de ses salariés. En élaborant et en mettant en œuvre ce plan, l'employeur :

- identifie et répond aux besoins en compétences comme tenu des objectifs de l'établissement et des évolutions technologiques et organisationnelles à venir ;
- remplit ses obligations légales en repérant les salariés qui ont besoin de se former pour maintenir leur employabilité et leur adaptation à leur poste de travail ;
- crée un climat social favorable en permettant à ses salariés d'évoluer professionnellement.

Toutes les entreprises sont concernées, quel que soit leur effectif. L'élaboration et la mise en œuvre du plan de développement des compétences relève du pouvoir de direction du chef d'établissement.

Tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail peuvent être concernés par une action de formation prévue dans le plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences est établi annuellement (sauf accord d'entreprise prévoyant une autre périodicité dans la limite de 3 ans), et est élaboré en fonction des orientations de l'établissement.

Quatre étapes sont nécessaires à son élaboration :

- définir des priorités de développement des compétences au regard des compétences déjà présentes dans l'entreprise, des mouvements de personnel à prévoir, des évolutions à venir et des objectifs de l'établissement ;
- recueillir les besoins de formation, notamment à l'occasion des entretiens professionnels ;
- arrêter les actions à mener dans le cadre du plan, choisir les dispositifs de formation adaptés et identifier les sources de financement ;
- consulter le CSE dans les entreprises d'au moins 50 ETP (salariés et enseignants compris).

### **Statut du salarié en formation**

Le départ en formation est considéré comme l'exécution normale du contrat de travail, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Par conséquent le salarié ne peut pas refuser un départ en formation, sauf si l'action concerne un bilan de compétences ou une VAE, se déroule pour tout ou partie en dehors du temps de travail ou entraîne une modification du contrat de travail.

Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont pris en charge par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail. Elle peut avoir lieu en partie en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et dans la limite de 30 heures par an.



## H) Le compte personnel de formation

Le Compte personnel de formation (CPF), est un dispositif qui permet de se former. Le CPF est un compte individuel centré sur la personne. Il ouvre des droits en euros pour se former tout au long de sa carrière professionnelle.

Depuis le mois de décembre 2019, le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignations (opérateur mandaté par l'Etat).

La Caisse des dépôts et consignations assure la centralisation et la gestion des fonds dédiés au CPF, la gestion des comptes des usagers et leur alimentation, la gestion du catalogue de formations et le paiement des formations aux organismes de formation.

### Quelles actions sont finançables ?

Le CPF permet :

- d'acquérir une qualification
  - o inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP : diplôme, titre professionnel...)
  - o ou au répertoire spécifique (RS)
    - habilitation nécessaire au métier – électrique, transport, Sauveteur secouristes- ;
    - certifications de compétences transversales (informatiques, TOEIC, CléA etc.)
    - certifications de compétences complémentaires à un métier (certificat de spécialité – pour l'EPNL = manager numérique, la « comptabilité dans un OGEC » « paie dans un OGEC » et dans les Universités ?
- Bénéficier d'un accompagnement à la VAE
- Réaliser un bilan de compétences
- Créer ou reprendre une entreprise
- Préparer les épreuves du permis de conduire

#### Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

- Compétences professionnelles en lien avec métier
- Enregistrés et déclinés en blocs de compétences

#### Répertoire spécifique (RS)

- Compétences complémentaires à un métier
- Habilitations (obligation réglementaire)
- Compétences transverses

## Alimentation du CPF

Depuis le 1er janvier 2019, l'alimentation du CPF se fait en euros :

- Pour les salariés à temps complet ou dont le temps de travail est supérieur à 50 % du temps complet : 500 € par année de travail avec un plafond de 5000 €.
- Pour les salariés non qualifiés (c'est-à-dire infra CAP ou BEP, inférieur au niveau 3 du RNCP) et les personnes en situation de handicap : 800 € par année de travail avec un plafond de 8000€.
- Pour un salarié dont la durée de travail est inférieure à 50% de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Les anciennes heures de DIF ou CPF ont été monétisées.

## Fonctionnement du CPF

5 étapes permettent de créer son compte personnel de formation et de s'y connecter :

1. Aller sur [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) ou télécharger l'application mobile MonCompteFormation
2. Activer son CPF avec son numéro de sécurité sociale et une adresse mail valide
3. Connaître son crédit en euros
4. Choisir et s'inscrire à une formation éligible
5. Utiliser ses droits pour payer la formation choisie. Depuis le 3 septembre 2020, un abondement de l'employeur est possible si le coût de la formation est supérieur au droit acquis.

Le salarié choisit quand et comment utiliser son CPF, l'employeur ne peut pas lui imposer l'usage du CPF.

Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. Sa rémunération reste inchangée.

Si la formation a lieu pendant le temps libre, c'est-à-dire en dehors du temps de travail, le salarié mobilise ses droits sans autorisation et sans intermédiaire, ce qui ne donne pas de droit à une rémunération supplémentaire ou à une allocation formation.

### Abondement CPF

Parfois le CPF du salarié ne suffit pas à financer les actions de formation qu'il souhaiterait suivre.

C'est ainsi que la Branche a créé une contribution spécifique à Capital compétences pour financer une action d'abondement.

Un accord de branche est en cours de négociation qui a pour objectif de fixer :

- les publics et les formations ;
- le montant de l'abondement

## I) CQP

### **Une certification pour exercer un métier**

Le CQP est une certification professionnelle créée et délivrée par une Branche. Le CQP atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier spécifique dont il n'existe pas de certification par ailleurs.

Il est fondé sur un référentiel d'activités et de compétences à partir duquel un référentiel de certification est établi.

La CPN *EEP Formation* a créé deux CQP dans le domaine de la vie scolaire en cours de réinscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) de France compétences :

- le CQP Educateur de vie scolaire de niveau 4
- et le CQP Coordinateur de vie scolaire de niveau 5.

L'inscription de ces certifications au RNCP permet la reconnaissance d'une qualification pour le salarié, la valorisation d'un métier pour la branche et sa visibilité au niveau national.

### **Une certification reconnue dans tous les établissements d'enseignement privés**

Le CQP est reconnu au niveau national par tous les établissements relevant de la Convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) et de la Convention collective nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP).

Les CQP font l'objet d'un accord de classification dans les conventions collectives concernées. Le CQP permet à son détenteur de prouver sa capacité à tenir un emploi qualifié et garantit la maîtrise de compétences.

A noter que la CPN *EEP Formation* a entamé une réflexion sur la création de certifications sur l'ensemble des emplois-repères de la Branche : métiers de la gestion, restauration, propreté etc.

Cela la conduira à la création de nouveaux CQP, de titres ou de certificats de spécialisation selon l'analyse des besoins.

Cela permettra de compléter l'offre de « formation » présente dans les catalogues de branche.



Emploi-repère	Intitulé de la certification
Educateur de vie scolaire	<a href="#">RNCP35431 – CQP Educateur de vie scolaire</a>
Coordinateur de vie scolaire	<a href="#">RNCP26854 – CQP Coordinateur de vie scolaire</a>
Comptable	<a href="#">RS2842 – Comptabilité d'entreprise</a>
Comptable	<a href="#">RS5350 – Intégrer la compétence fiscale dans la pratique comptable</a>
Comptable	<a href="#">RNCP34327 – Assistant de comptabilité et d'administration</a>
<a href="#">ASEM</a>	<a href="#">RNCP28048 – CAP – Accompagnant éducatif petite enfance</a>
Agent de service (cantine)	<a href="#">RNCP15507 – CS – Restauration collective</a>
Cuisinier	<a href="#">RNCP31381 – CQP Cuisinier en restauration collective</a>

## Qui délivre les CQP ?

Le CQP est une certification de compétences et, à ce titre, il nécessite une évaluation. Il est délivré par une commission de certification (émanant de la CPN *EEP Formation*) à l'issue d'un parcours de formation ou par le biais d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) et seulement après que le candidat a répondu aux exigences de l'évaluation fixées au préalable par la CPN *EEP Formation*.

La mise en œuvre du CQP est donc le fruit d'une coopération entre la CPN *EEP Formation* qui établit les référentiels de compétences par domaine d'activités et les organismes de formation qui les traduisent en référentiel de formation.

## **Comment préparer l'entrée d'un salarié dans la démarche CQP ?**

L'entrée du salarié dans la démarche CQP repose sur un accord formalisé avec son employeur.

Lors du « positionnement », employeur et salarié signent un document intitulé « engagements réciproques » :

- le chef d'établissement indique au salarié si l'obtention de la certification le conduit à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce CQP ou si cela participe de l'accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l'interbranches ;
- dans ce cadre, le chef d'établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l'obtention du CQP.

## **Quels organismes de formation sont habilités pour les CQP EVS et CVS ?**

Les 4 organismes de formation habilités par la CPN EEP Formation pour les 2 CQP pour 5 ans (2020-2025) sont les suivants :

- [ARES à Montreuil](#)
- [CREFI à Nantes](#)
- [ISFEC des Alpes à Grenoble](#)
- [IFEAP à Angers](#)



## Chapitre 7 : Maintien de salaire et protection sociale complémentaire

### A) Maintien de salaire

#### Ce qui change

Avant	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"><li>• stipulations disparates</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• stipulations communes (ancienneté, montant)</li><li>• généralisation de la <b>SUBROGATION</b></li><li>• précisions pour les salariés d'Alsace Moselle</li></ul>

#### Questions réponses

##### 7.1 Quelle différence entre maintien de salaire et subrogation ?

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

- le maintien de salaire est l'obligation pour l'employeur, sous certaines conditions (notamment d'ancienneté) de « maintenir » le salaire en cas de maladie déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale ;
- la subrogation est une notion juridique que l'on pourrait définir comme « *une transmission de créance* ». Une personne a un droit sur quelqu'un, elle peut le transmettre à un tiers. Ce tiers peut ainsi faire valoir cette « créance » au débiteur.

La Convention collective organise le maintien de salaire et oblige l'employeur à la subrogation.

C'est à dire que :

- le salarié malade, s'il remplit les conditions, bénéficie d'un maintien de salaire ;
- et l'employeur qui perçoit les indemnités journalières (quelles soient de sécurité sociale ou indemnités journalières complémentaires versées par l'Institution de prévoyance) doit les reverser au salarié et cela sans décalage de paie. C'est ce que nous désignons comme la subrogation.

Dans le cadre de cette obligation, l'employeur doit en effet dans certaines situations (notamment au début de l'arrêt ou de la prise en charge par *EE prévoyance*) "faire l'avance" des sommes à percevoir.

##### 7.2 Quelles sont les conditions pour qu'un salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire par l'établissement ?

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

Un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté continue dans l'établissement ne bénéficiera d'aucune indemnisation complémentaire de l'établissement.

En revanche, il peut bénéficier sous condition d'ancienneté d'une indemnisation du régime de prévoyance EEP prévoyance : Voir Q/R [7.6](#) ;

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.

Autrement dit :

- si l'arrêt maladie n'est pas pris en charge par la CPAM, il ne peut y avoir de « maintien de salaire » ;
- si le salarié ne justifie pas, dans la durée, de prolongation de l'arrêt, le maintien de salaire peut être suspendu. Il sera utile, avant suspension des versements, de s'informer de la situation du salarié (hospitalisation par exemple) et de lui demander de clarifier sa situation.

### 7.3 Quels sont les principes d'indemnisation en raison de l'ancienneté

Après un an d'ancienneté continue dans l'établissement, l'employeur ayant reçu un avis d'arrêt de travail, verse dès le premier jour d'arrêt au salarié concerné, à l'échéance habituelle du salaire, une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité Sociale dans les conditions ci-dessous détaillées :

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

Pour bénéficier de l'indemnisation au titre du maintien de salaire, il faut ouvrir droit à indemnisation par la sécurité sociale ou être pris en charge par elle. Le salarié est pris en charge dès qu'il a fait son dossier à la CPAM (cf. question précédente).

En revanche, celle-ci, en raison des dispositions des règles édictées par le Code de la sécurité sociale, verse les IJSS qu'à compter du 4<sup>ème</sup> jour.

Toutefois pour le maintien de salaire employeur, aucun jour de carence ne s'applique. L'indemnisation au titre du maintien de salaire se fait au premier jour de l'arrêt.

Cela ne veut pas dire que l'indemnisation commence après les 3 jours de carence de la sécurité sociale ou que les 3 jours de carence sécurité sociale allongent la durée de l'indemnisation (de 40 à 43 jours).

Autrement dit, les durées d'indemnisation par l'employeur incluent les éventuels jours de carence de la sécurité sociale.

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



#### **7.4 Comment calcule-t-on les droits du salarié ? Les calcule-t-on selon la règle des « 12 mois antérieurs » ?**

L'alinéa 4 de l'article 7.1.2 est ainsi rédigé : « Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, l'indemnisation par l'employeur ne dépassera pas les durées susvisées de maintien de salaire à 100% par l'employeur. »

Doivent donc être prises en compte les indemnités journalières complémentaires perçues dans les 12 mois précédant.

Toute indemnisation que ce soit pour un arrêt nouveau ou pour une prolongation se fait sur le reliquat des droits.

#### **7.5 Quand le régime de prévoyance intervient-il dans l'indemnisation maladie ?**

Au terme de ces durées de « maintien de salaire » c'est le régime de EEP prévoyance qui prend en charge en totalité l'indemnisation (à 95% du salaire net), l'employeur n'a plus à maintenir le salaire (sauf accord d'entreprise).

C'est ce qu'on appelle le « relais conventionnel ».

A noter qu'il existe un régime de prévoyance en Ile de France surcomplémentaire portant notamment l'indemnisation à 100% du net.

#### **7.6 Un salarié ne bénéficiant pas d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale peut-il percevoir des indemnités de prévoyance ?**

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

Ce n'est pas l'employeur qui prendra en charge au titre du « maintien de salaire » conventionnel mais c'est le régime EEP prévoyance auquel il est affilié qui prendra en charge, en application de l'article 3.7 de l'accord du 2 octobre 2013 et de l'article II. 8 du contrat d'assurance, les prestations d'incapacité de travail à compter du 31<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu.

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 avec lequel l'établissement a rempli un bulletin d'adhésion.

#### **7.7 Généralisation de la subrogation : qu'est-ce que cela veut dire ?**

L'article 7.1.2 est ainsi rédigé

« Le mécanisme de subrogation est généralisé.

(...)

L'établissement est tenu de reverser au salarié, sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité sociale, l'intégralité des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir.

L'indemnisation par l'employeur ne peut permettre au salarié de recevoir, pendant son arrêt de travail, un revenu de substitution global (indemnités journalières de Sécurité sociale et indemnisation complémentaire de l'employeur au titre du maintien de salaire) supérieur à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la même période. »

En cas de maladie, la subrogation est généralisée sur les indemnités journalières de sécurité sociale.

Cela permet à l'employeur qui maintient le salaire (totalement ou partiellement) de percevoir directement, en lieu et place du salarié, les indemnités journalières qui lui sont dues par la CPAM pour la période de l'arrêt de travail. Ensuite il les reverse au salarié.

Lorsque l'employeur maintient le salaire pendant l'arrêt de travail : il est subrogé de plein droit vis-à-vis de la Sécurité Sociale.

En pratique, il verse intégralement le salaire à l'échéance normale de la paye et prélève les cotisations sociales sur ce salaire.

Il procède ensuite à la régularisation lorsqu'il perçoit les indemnités journalières, en déduisant sur la paye suivante le montant des indemnités journalières de l'assiette de cotisations.

Au terme de la période de « *maintien de salaire* », les IJSS sont versées directement au salarié. Techniquement, il ne peut plus avoir de subrogation sur les IJSS (voir [7.1](#) : l'employeur n'est plus subrogé au droit du salarié).

Et c'est là que la Convention collective va plus loin que d'autres.

La subrogation se déporte des IJSS aux indemnités journalières complémentaires versées par l'Institution de prévoyance.

En application de la CC EPNL, l'employeur reverse les IJC sur la même périodicité de paie car c'est bien lui qui les perçoit et non le salarié (définition de la subrogation, voir 7.1).

L'intention des organisations représentatives signataires de la Convention collective et cela depuis 2017 est claire :

- Elles ne souhaitent pas que ce soit le salarié qui fasse l'effort de trésorerie lorsqu'il est malade et qu'il a justifié de son état conformément à la réglementation en vigueur.
- Elles estiment que c'est à l'établissement de faire cette avance de « trésorerie ». Rappelons que pour l'employeur il ne s'agit pas de « décaissements » supplémentaires puisque, s'il n'avait pas été malade, le salarié aurait été payé.

Pour cela, elles ont mis en place un dispositif dans ISIDOOR de calcul d'IJC et de notification à l'Institution de prévoyance. En l'utilisant, l'établissement n'a pas d'excuse pour ne pas appliquer en paie cette subrogation et verser sans attendre le montant des IJC à percevoir.

A défaut, le salarié pourrait demander des dommages et intérêts pour inexécution d'une obligation conventionnelle.

Les organisations représentatives signataires de la Convention collective anticipent des évolutions possibles de la réglementation, notamment au regard des changements que pourrait susciter la DSN et la « *noémisation des IJSS* ».

Les organisations syndicales seront très exigeantes sur le strict respect de cet engagement patronal.

La CEPNL et ses composantes demandent donc à l'ensemble des gestionnaires d'être vigilants et de procéder aux avances d'indemnités.

En cas de difficultés et notamment de délais de paiement de la part de assureurs merci d'informer EEP Prévoyance [prevoyance@branche-EEP.org](mailto:prevoyance@branche-EEP.org) pour que l'on puisse le cas échéant fixer des règles de gestion et rappeler nos exigences aux assureurs notamment dans le cadre d'un appel d'offres qui s'ouvrira sans doute en 2023.

A noter que dans certaines situations la subrogation est impossible notamment lorsque le montant du salaire maintenu est inférieur aux indemnités journalières de sécurité sociale.

### **7. 8 Que faire si le salarié reprend son activité avant le terme de son arrêt de travail indemnisé ?**

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

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

Si l'employeur est subrogé il est tenu d'informer, par tout moyen, la CPAM versant les indemnités journalières de cette reprise anticipée<sup>32</sup>.

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

### **7. 9 Quelles sont les règles concernant le congé maternité ?**

Voir [Congé maternité, congé paternité, congé d'adoption](#)

### **7. 10 Quelles sont les nouvelles règles d'acquisition de jours de congés payés pendant la maladie ?**

Voir [R.3](#)

## B) EEP Santé

Depuis le 1er janvier 2016, tous les salariés des établissements bénéficient d'une complémentaire santé créée spécifiquement pour eux.

Il a été créé par accord collectif du 18 juin 2015 et se dénomme **EEP santé**<sup>35</sup>.



### Une complémentaire santé obligatoire

Le régime est obligatoire pour tous les salariés liés par un contrat de travail, dès le 1<sup>er</sup> jour de leur embauche (quels que soient leur temps de travail et la nature de leur contrat).

Sont donc concernés tous les salariés y compris les chefs d'établissements, les enseignants agents publics ayant une activité accessoire de droit privé, les formateurs, les enseignants des écoles sous contrat simple, ...

Le conjoint et les enfants du salarié peuvent bénéficier du même niveau de couverture que le salarié, de manière facultative.

Les cotisations des options seront donc à la charge intégrale du salarié.

### Les cas de dispenses

Bien que le régime soit à adhésion obligatoire, la loi prévoit que certains salariés peuvent demander des dispenses d'adhésion : CDD de moins de 12 mois, salarié bénéficiant d'un régime obligatoire par ailleurs (cumul d'emplois, contrat familial obligatoire dans l'entreprise du conjoint), etc.



#### Suivez les affiliations à EEP Santé grâce à ISI RH :

- Rendez-vous dans le module Administration du personnel,
- puis dans la fonctionnalité Gérer un nouveau dossier salarié, ou Liste des salariés si le dossier a déjà été créé, pour conserver les demandes de dispense et les justificatifs de dispense.

Pour visualiser d'un coup d'œil toutes les dispenses d'affiliation de vos salariés :

- rendez-vous dans le module Administration du personnel,
- puis dans la fonctionnalité Suivre les dispenses au régime EEP Santé.

### Un régime à la pointe

EEP santé est un régime solidaire sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé des bénéficiaires.

<sup>35</sup> L'accord du 31 janvier 2022 annule et remplace cet accord

Il est mutualisé afin de rechercher le meilleur rapport garanties/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime, et ce dans l'intérêt notamment des établissements de petite taille.

C'est un régime qui respecte les dispositions réglementaires sur le contrat responsable, les paniers 100% santé, la portabilité des droits.

A noter qu'il permet également aux anciens salariés de continuer à bénéficier de leur niveau de couverture au prix juste car fixé par la CPN **EPP Santé**.

Pour plus d'informations : [EPP Santé loi Evin – Infos Isidoor](#).

Le régime EEP Santé institue des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

### **Un régime 100% santé compatible**

Pour faciliter l'accès à la santé, le régime EEP Santé a intégré dans ses garanties optiques, dentaires et aides auditives des remboursements à 100% : c'est ce qu'on appelle le panier « 100% santé » et les contrats responsables !

L'idée du 100% santé est de permettre un remboursement intégral sur certains équipements de santé.

Cela concerne les trois postes pour lesquels le reste à charge est important : l'optique, le dentaire et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 les audioprothèses.

L'objectif est de réduire le nombre de personnes qui renoncent à se soigner.

Les professionnels de santé ont l'obligation d'établir et de fournir un devis « 100% santé ». Pour préserver le choix du bénéficiaire, d'autres « paniers » sont disponibles avec des montants de prises en charge différents.

En pratique :

En optique, l'opticien propose 17 modèles de monture différents pour les adultes, intégralement pris en charge. L'affilié n'aura rien à payer. Les équipements répondront à une charte qualité. Les verres seront amincis, antireflets et anti-rayures. Le salarié pourra faire un panachage entre des verres du panier 100% santé, et donc ne rien payer, et une monture hors panier 100% santé et dans ce cas il sera remboursé au maximum 50, 75 ou 100€ selon son niveau de garantie (socle, option 1, 2 ou 3) ;

En dentaire, la majorité des couronnes et bridges sera intégralement remboursée. La différence entre une couronne, un bridge, du panier 100% santé et hors panier 100% santé est en fonction de la position de la dent, (visible ou pas) qui détermine le type de matériel remboursé à 100%.

Le panier 100% santé audiologie est l'avancée majeure de cette réforme, puisqu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 des équipements de qualité et esthétiques sont intégralement remboursés.

### **Les assureurs recommandés**

Tous les 5 ans, une procédure de mise en concurrence vise à choisir les assureurs recommandés qui mettront en œuvre l'accord collectif EEP Santé.

Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les assureurs recommandés sont au nombre de six. Seuls eux sont autorisés à utiliser le Label EEP Santé.

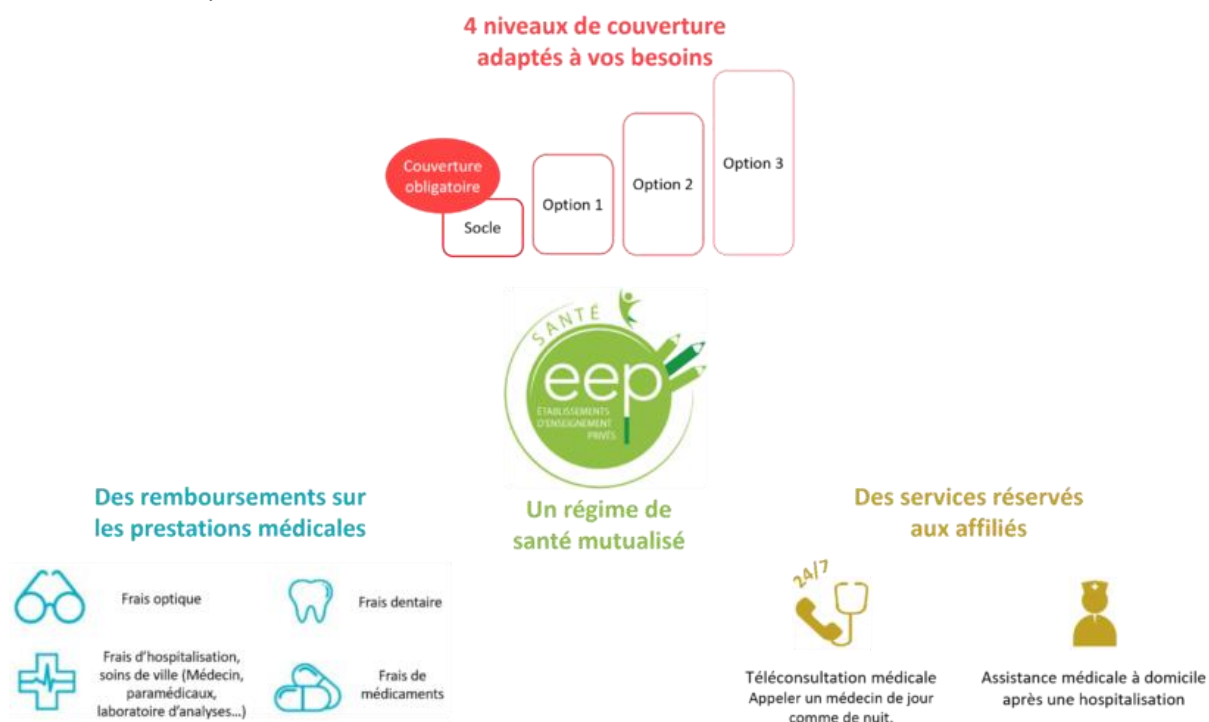
Ils garantissent que le contrat d'assurance souscrit par l'établissement respecte en tous points l'accord collectif obligatoire du 31 janvier 2022 modifié à la suite de la procédure de renouvellement de la recommandation.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les 6 assureurs recommandés sont :



## Les garanties et les services

Le socle et les trois options couvrent les garanties frais de santé selon des niveaux de couvertures différents permettant à l'affilié de couvrir ses besoins en santé, ainsi que ceux de ses ayants droit :



Pour davantage de détails, n'hésitez pas à consulter le tableau des garanties EEP Santé 2022 et les services proposés par les assureurs recommandés sans surcoût de cotisation :

- Garanties 2022:
- [EEP Santé-Tableau-des-garanties-2022](#) **Télécharger**
- Services 2022 (assistance à domicile et téléconsultation médicale):
- [EEP-Santé-Uniprévoyance-Assistance-à-domicile-et-Téléconsultation médicale-2022](#) **Télécharger**
- [EEP Santé -Aésio-Mutuelle-Assistance-à-domicile-2022](#) **Télécharger**
- [EEP Santé-Aésio-Mutuelle-Téléconsultation-médicale-2022](#) **Télécharger**

## Des cotisations au prix juste

Les partenaires sociaux pilotent avec prudence et finesse le régime frais de santé. Ils fixent les cotisations chaque année en tenant compte de l'évolution du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), de la dérive normale de la consommation des frais de santé, et des modifications réglementaires (paniers de soins 100% santé, taxe Covid, intégration de nouvelles garanties, etc.).

N'hésitez pas à consulter les cotisations 2022.

[EEP Santé-Tableau-des-cotisations-2022](#) **Télécharger**

## La répartition des cotisations

L'accord EEP Santé détermine la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié comme suit :

Une prise en charge partielle sur la couverture obligatoire

Au minimum, 50% minimum de la cotisation de la couverture obligatoire est pris en charge par l'employeur. Pour une prise en charge de la cotisation de la couverture obligatoire supérieure à 50% nous vous proposons ce modèle d'accord à négocier dans le cadre de la NAO.

[EEP Santé-Projet-accord-collectif-dans-le-cadre-de-la-NAO-1](#) **Télécharger**

## Une prise en charge à 100% de la part salariée sous conditions

Certains salariés bénéficient de la prise en charge à 100% de la part salariée sur la garantie socle.

Cette contribution est financée par le degré élevé de solidarité. Cette mesure de solidarité est appelée prestation à caractère non directement contributif.

Les bénéficiaires d'une prise en charge à 100% de la part salariée sont :

- les salariés en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois,
- les salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salariés en cumul d'emplois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application bénéficient de cette mesure à condition que leur rémunération globale tous employeurs confondus soit inférieure au SMIC,
- et les salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10% de leur rémunération brute (total des rémunérations en cas de multi-employeurs).

L'exonération de la part salariée ne vaut pas pour la part employeur. Autrement dit, l'employeur est tenu de s'acquitter de sa contribution sur le socle obligatoire. L'employeur doit affilier le bénéficiaire au régime EEP Santé à travers la DSN et le bulletin individuel d'affiliation remis par l'assureur. Une coche dédiée aux exonérations de cotisation figure sur ledit document.

## La portabilité de la couverture frais de santé après la fin du contrat de travail

A la fin du contrat de travail, lorsque le CDD arrive à son terme ou à l'occasion d'une rupture de CDI, le salarié affilié au régime EEP Santé peut continuer à bénéficier de sa couverture frais de santé EEP après sa sortie de l'établissement, à titre gratuit, sous réserve de remplir certaines conditions. C'est ce qu'on appelle la portabilité. L'employeur en informe le salarié via le certificat de travail.

Toute rupture ouvrant des droits à pôle emploi ouvre droit à la portabilité :

- Licenciement, mis à part le licenciement pour faute lourde,
- Rupture conventionnelle,
- Démission pour motif légitime (ces motifs sont listés par l'Unédic en point 6.1.4),
- Arrivée à terme d'un CDD,
- Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur...

Pour bénéficier de la portabilité, le salarié doit prouver qu'il est inscrit à pôle emploi. Les salariés doivent être couverts par les garanties au moment de la rupture du contrat de travail.

Sont exclus par exemple, les salariés concernés par une dispense, une condition d'ancienneté ou un congé parental.

L'employeur doit informer le salarié dans le certificat de travail de la possibilité de bénéficier du dispositif de la portabilité après la fin de son contrat de travail.

Lors de la fin du contrat de travail d'un salarié, quel que soit le motif, l'employeur doit en informer l'assureur par tout moyen.

A ce jour, la seule déclaration DSN ne suffit pas car elle ne contient pas (encore) l'information du motif de fin de contrat.

Cette information est le point de départ de la date de résiliation du contrat EEP Santé actif du salarié concerné. Elle sert également de référence comme date de départ de la période de portabilité et de l'affiliation au régime *EEP Santé* loi Evin pour certains salariés.

Le salarié bénéficie du niveau de couverture dont il bénéficiait en activité. Cette règle s'applique également à ses ayants-droit affiliés.

Autrement dit, le salarié et son conjoint qui étaient affiliés à l'option 3 du régime EEP Santé avant la sortie dudit salarié de l'établissement continuent à bénéficier de ce même niveau de couverture à titre gratuit.

Dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, le maintien des garanties est applicable pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

La portabilité cesse :

- à la fin de prise en charge par l'assurance chômage,
- ou à la reprise d'un nouvel emploi mettant fin au versement de l'assurance chômage,
- ou à l'expiration de la période du maintien.



La durée de portabilité pour un salarié ayant eu plusieurs CDD chez le même employeur, consécutifs ou non, s'apprécie comme suit :

- Lorsque les CDD sont consécutifs, leurs durées se cumulent.
- Lorsque les CDD sont séparés entre eux par une période de non-activité, leurs durées ne se cumulent pas. La durée de portabilité sera égale à celle du dernier CDD.

### **Télécharger les documents contractuels EEP Santé**

Rendez-vous sur le site de chaque assureur pour télécharger tous les documents utiles du régime EEP Santé (bulletin individuel d'affiliation, notice d'information, plaquette des garanties) :

- [AG2R LA MONDIALE](#)
- [APICIL](#)
- [MALAKOFF HUMANIS](#)
- [HARMONIE MUTUELLE](#)
- [AESIO MUTUELLE](#)
- [UNIPREVOYANCE](#)

## C) EEP Prévoyance



L'accord collectif EEP Prévoyance du 2 octobre 2013 (révisé par le protocole d'accord du 26 juin 2014) prévoit une :

- garantie incapacité (au terme de la période de [maintien de salaire conventionnel](#)) ;
- garantie invalidité ;
- garantie décès au bénéfice des ayants droit des salariés, et suite au décès d'un salarié cadre ou non cadre travaillant dans un établissement de l'enseignement privé, établissements agricoles inclus, ses ayants-droit ont droit au capital décès versé par l'Assurance maladie/Mutuelle sociale agricole et au capital décès versé par le régime EEP Prévoyance.

En cas d'accident ou de maladie, l'état de santé du salarié peut nécessiter la reconnaissance d'une incapacité de travail ou d'une invalidité.

Ces deux notions désignent des risques de portée différente en termes de durée et d'indemnisation afin de compenser la perte de revenu du salarié concerné.

Elles se distinguent de la notion d'inaptitude au travail.

A noter que les développements suivants ne concernent que l'accord national EEP prévoyance, il existe un régime de prévoyance en Ile de France sur-complémentaire à celui-ci. Pour plus d'information : <https://www.uogec-idf.org/>.

### **Incapacité**

#### La définition

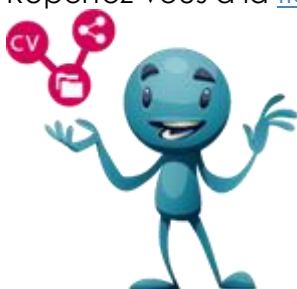
L'incapacité caractérise une inaptitude temporaire totale (ITT) ou partielle (ITP) à travailler et à recevoir une rémunération, pour laquelle l'Assurance maladie verse des indemnités journalières. L'incapacité est généralement appelée arrêt maladie.

#### Les démarches de l'employeur

Lorsqu'un salarié est en incapacité, autrement dit en arrêt maladie, l'employeur doit effectuer les démarches permettant au salarié d'être indemnisé pendant toute la durée de son arrêt.

Pour ce faire il doit instruire un dossier d'arrêt maladie.

Reportez-vous à la [fiche](#) relative à l'arrêt maladie du salarié et à son indemnisation.



- Pour déclarer un arrêt maladie dans **ISI RH**, rendez-vous
- dans le module Administration du personnel
  - puis dans la fonctionnalité Maladie et protection sociale complémentaire
  - et dans l'appliquet Traiter un arrêt maladie/accident du travail.

## Invalidité

### La définition

L'invalidité concerne un état physique et/ou psychique irréversible.

Le salarié est reconnu invalide si sa capacité de travail ou de revenu est réduite des **deux tiers** de manière permanente à la suite d'une maladie ou d'un accident de la vie courante (hors cause professionnelle).

L'Assurance maladie s'appuie sur une classification en trois catégories, selon la capacité professionnelle et fonctionnelle, pour calculer le montant de la pension d'invalidité mensuelle qui sera versée au salarié concerné.

Cette prestation est provisoire, elle peut être révisée ou supprimée selon l'évolution de la situation du salarié.

Elle est soumise à l'impôt sur le revenu, hors majoration pour l'assistance d'une tierce personne dans les actes de la vie quotidienne (catégorie 3).

### Les démarches de l'employeur

Lorsque l'employeur a connaissance de l'invalidité d'un salarié, il doit instruire un dossier auprès de son assureur en prévoyance. Le régime de prévoyance des « salariés » EEP permet de compléter la pension d'invalidité versée par l'Assurance maladie afin de maintenir le niveau de vie du salarié.

La pension Assurance maladie et l'indemnité EEP Prévoyance permettent au salarié de percevoir 95% de son salaire net, jusqu'à sa retraite.

## Capital décès de l'Assurance maladie

### La condition pour bénéficier du capital décès

Le défunt doit avoir exercé une activité salariée pendant les trois mois précédant son décès.

### Les bénéficiaires

Le capital décès est versé suivant cet ordre :

- au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ou ;
- aux enfants s'il n'y a pas de conjoint ou partenaire de Pacs ou ;
- aux ascendants (parents, grands-parents) s'il n'y a ni conjoint/partenaire de Pacs, ni enfant.

S'il existe plusieurs bénéficiaires prioritaires de même rang comme plusieurs enfants, le capital décès est partagé à parts égales entre eux.

#### Les démarches à effectuer

Remplir le [formulaire S3180 Demande de capital décès – Régime général/ MSA](#) et l'adresser à la caisse primaire d'assurance maladie de l'assuré décédé, accompagné des pièces justificatives demandées.

#### Les délais pour effectuer la demande

Le délai dépend de votre niveau de filiation avec le défunt. Il varie entre 1 et 2 mois. Pour plus de détails consultez le site Ameli, rubrique « [Les délais pour effectuer la demande](#) ».

#### Le montant du capital décès

Le capital décès pour un salarié décédé est un montant forfaitaire fixé par décret et revalorisé chaque année. **Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, ce montant est de 3 539 €.**

### **Le capital décès du régime EEP Prévoyance**

La garantie est la même pour les salariés cadres et non cadres. L'objet de la garantie décès est de prévoir le paiement de prestations aux bénéficiaires désignés, si le salarié décède ou est atteint, pendant la durée de l'assurance, d'une Invalidité Absolue et Définitive.

Les prestations prévues sont les suivantes :

- le versement d'un capital de base en cas de décès du salarié,
- le versement de majoration pour personne à charge en cas de décès du salarié,
- le versement anticipé du capital décès de base en cas d'invalidité absolue et définitive au salarié lui-même ou à son représentant légal,
- le versement d'un second capital au profit de chaque enfant à charge en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital décès

<b>GARANTIES EN CAS DE DECES</b> (l'assiette des prestations est définie à l'article I.7-1)	
<b>DECES « TOUTES CAUSES »</b>	
<b>Versement d'un capital de base égal à :</b>	
• Tout participant	<b>300 %</b>
+	
• <b>Majoration par personne à charge</b>	<b>150 %</b>
<b>OU</b> en cas d'enfant à charge, chaque enfant à charge bénéficiaire peut demander au moment du décès la substitution de la majoration par une :	
• <b>Rente éducation</b>	
○ Enfant à charge âgé de moins de 6 ans	<b>6 %</b>
○ Enfant à charge âgé de 6 ans à moins de 16 ans	<b>9 %</b>
○ Enfant à charge âgé de 16 ans jusqu'au 23 <sup>ème</sup> anniversaire	<b>15 %</b>

Le montant du capital de base garanti est fixé à 300 % de l'assiette de calcul des prestations qui est égale aux salaires bruts soumis à cotisation au titre du régime EEP Prévoyance et perçus au cours des 12 mois civils précédant l'évènement ouvrant droit à prestations et déclarés à l'Administration Fiscale.

Les démarches à effectuer

L'ayant droit doit déclarer le décès en envoyant un formulaire à l'assureur du salarié défunt. Les formulaires de chaque assureur sont téléchargeables directement depuis leur site internet ou ci-dessous pour certains d'entre eux.

- [AG2R LA MONDIALE](#)
- [APICIL](#)
- [MALAKOFF HUMANIS](#)
- [UNIPREVOYANCE](#)
- [AGRICA](#)



## Chapitre 8 : Rémunérations complémentaires

Les organisations signataires de la CC EPNL ont prévu de négocier sur ces sujets à compter de janvier 2023.

Dans l'attente, et afin de préparer la négociation, le Cabinet Actense est chargé de réaliser une expression de besoins et d'accompagner des établissements pilotes :

- en les informant collectivement des dernières évolutions en matière d'épargne retraite, en particulier des évolutions liées à la loi PACTE et en les sensibilisant sur les compétences nécessaires pour mettre en place et piloter ce type de dispositif ;
- en les interrogeant individuellement sur leurs besoins en matière d'épargne retraite et en matière d'accompagnement à ce sujet ;
- en sélectionnant et hiérarchisant collectivement les besoins des établissements en matière d'épargne retraite ;
- en réalisant une synthèse des besoins ainsi recueillis ;
- et enfin, en proposant un canevas qui décrira
  - o les grandes étapes
  - o et les points d'attention
- liés à la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite ou de rémunération différée.

Si cela vous intéresse de participer à cette étude, n'hésitez pas à nous contacter :  
CPPNI Branche EPNL [cppni@branche-epnl.org](mailto:cppni@branche-epnl.org).





## Chapitre 9 : Rupture de contrat de travail

### Ce qui change

Dispositions inchangées	Ce qui change
<ul style="list-style-type: none"><li>• Renvoi aux motifs et procédures de rupture du contrat prévus au code du travail</li><li>• Durées de préavis</li><li>• Liste des interlocuteurs pouvant assister le salarié lors de l'entretien préalable</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Insertion des modalités spécifiques du licenciement des salariés en contrat CDI'O</li><li>• Création de deux paliers supplémentaires de l'indemnité de départ en retraite</li><li>• Création d'une indemnité de fin de contrat spécifique au CDD'U</li></ul>

### A) 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 représentative de la présente convention collective ou y ayant adhéré (qu'elle soit signataire ou non).  
Dans ce cas, il doit en avertir 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 de l'organisation patronale signataire<sup>36</sup> et reporter la date de l'entretien jusqu'au troisième jour ouvrable suivant la date initialement prévue.

<sup>36</sup> ou ses composantes (SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC, UNETP, UDOGEC-UROGEC, FNOGEC).

## B) La rupture du CDI

### Les motifs légaux d'une rupture de CDI :

A l'initiative du salarié	A l'initiative de l'employeur	Rupture du contrat concertée
Démission Départ en retraite	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise à la retraite</li><li>• Licenciement pour cause réelle et sérieuse</li><li>• Licenciement pour faute grave/lourde</li><li>• Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement</li><li>• Licenciement pour insuffisance professionnelle</li><li>• Licenciement pour motif économique</li></ul>	Rupture conventionnelle

La procédure de rupture du contrat, quel qu'en soit le motif, doit répondre aux impératifs légaux, réglementaires et conventionnels.

#### Focus : Quelles sont les règles spécifiques apportées par la convention collective EPNL s'agissant de la rupture d'un CDI ?

- les possibilités d'assistance du salarié à l'occasion de l'entretien préalable
- les durées de préavis
- le calcul de l'indemnité de départ en retraite
- les stipulations propres au licenciement du salarié en CDI'O

### Entretien préalable : convocation et assistance du salarié

Dans le cadre d'une procédure de licenciement, il doit légalement être proposé au salarié un entretien préalable.

#### Les modalités de convocation à un entretien préalable

La convocation à cet entretien préalable doit être envoyée par courrier RAR ou remise en main propre contre décharge de manière à respecter un délai légal impératif de 5 jours ouvrables (n'incluant pas le dimanche et les jours fériés) entre le lendemain de la première présentation du courrier et la date de l'entretien.

Elle doit préciser concernant l'entretien :

- son objet
- la date, l'heure, le lieu et l'interlocuteur qui le réalisera
- la possibilité pour le salarié de se faire assister
- éventuellement la notification d'une mise à pied conservatoire pour les procédures disciplinaires les plus graves.

## Les modalités d'assistance du salarié à cette occasion

Dans le cadre spécifique des dispositions de la CC EPNL, le salarié peut se faire assister :

<b>Etablissement doté d'un CSE</b>	<b>Etablissement non doté d'un CSE</b>
<b>Assistance possible par</b> une personne de son choix appartenant à la communauté de travail (salarié ou enseignant exerçant dans l'établissement scolaire)	<b>Assistance possible par</b> <ul style="list-style-type: none"><li>o une personne de son choix appartenant à la communauté de travail (salarié ou enseignant exerçant dans l'établissement scolaire) ;</li><li>o ou un conseiller du salarié de son choix inscrit sur la liste départementale établie à cet effet ;</li><li>o ou un délégué mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative de la présente convention collective ou ayant adhéré.</li></ul>
<b>Mention au courrier de convocation</b> « A l'occasion de cet entretien vous pouvez vous faire assister par toute personne de votre choix appartenant à la communauté de travail. Je vous remercie de bien vouloir m'informer de votre choix de vous faire assister en amont de cet entretien »	<b>Mention au courrier de convocation</b> « A l'occasion de cet entretien vous pouvez vous faire assister par toute personne de votre choix appartenant à la communauté de travail ou par un conseiller du salarié de votre choix inscrit sur la liste départementale établie à cet effet ou par un délégué mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative de la présente convention collective ou y ayant adhéré.  Je vous remercie de bien vouloir m'informer de votre choix de vous faire assister en amont de cet entretien (au moins un jour ouvrable avant la date de l'entretien en cas d'assistance par un délégué mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative de la convention collective ou y ayant adhéré). »

## **La notification du licenciement**

### Formalisme de la notification de licenciement

Le licenciement doit être notifié par courrier RAR auprès du salarié.

Le courrier en cause mentionne :

- la procédure mise en œuvre (date de la convocation, date de l'entretien préalable, assistance ou non du salarié à l'occasion de l'entretien) ;
- la notification du licenciement, ses motifs et précisions associées (variables selon les exigences légales propres à chacun des motifs) ;
- l'existence ou non d'un préavis ainsi que ses conditions de réalisation ou de dispense ;
- les conditions de mise à disposition des documents de fin de contrat ;
- la possibilité pour le salarié de demander une précision des motifs du licenciement.

### Le délai minimal de notification du licenciement

Conformément à l'article L 1232-6 du code du travail un délai minimum de deux jours ouvrables doit être respecté entre le lendemain de l'entretien et l'envoi du courrier de notification du licenciement.

### **Convention collective EPNL**

Exclusivement pour les salariés exerçant un cumul d'emplois avec une activité d'enseignement en qualité d'agent public : la notification du licenciement doit intervenir avant le 1<sup>er</sup> mars hors faute grave et faute lourde.

## Le préavis en cas de rupture du CDI

Pour rappel, les dispositions légales prévoient des situations de rupture dans lesquelles aucun préavis n'est applicable :

<b>Licenciement pour faute grave ou lourde</b>	Aucun préavis applicable
<b>Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement ayant une origine non professionnelle</b>	Aucun préavis applicable Aucune indemnité versée à ce titre <i>Toutefois, la durée du préavis qui aurait été applicable est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour la détermination de l'indemnité légale de licenciement</i>
<b>Rupture conventionnelle</b>	La date de rupture est fixée d'un commun accord entre les parties

La convention collective EPNL fixe des modalités spécifiques quant à la durée de préavis applicable :

- à la démission
- au licenciement
- au départ à la retraite du salarié (à l'initiative du salarié)
- à la mise en retraite (à l'initiative de l'employeur)

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
<b>Employés</b>	1 mois		3 mois	
<b>Agents de maîtrise</b>	2 mois			
<b>Cadres</b>	3 mois			

A noter que lors d'un licenciement pour inaptitude professionnelle, le préavis n'est pas effectué mais est rémunéré.

## Indemnités de fin CDI

Le calcul des indemnités de rupture du contrat, quel qu'en soit le motif (hors départ en retraite), doit répondre aux impératifs légaux et réglementaires. :

<b>Démission</b>	Aucune indemnité
<b>Licenciement</b>	<p>Indemnité légale appliquée :</p> <p>Sous réserve de 8 mois de présence dans l'établissement :</p> <p>1/4 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans 1/3 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (11 ans et +)</p> <p>Ancienneté = ancienneté dans l'établissement</p> <p>Salaire brut de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement</li> <li>• soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois.</li> </ul> <p>Attention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faute grave ou lourde : aucune indemnité de licenciement</li> <li>• Inaptitude liée à une maladie professionnelle ou un accident du travail : indemnité doublée</li> </ul>
<b>Rupture conventionnelle</b>	L'indemnité versée doit être au moins égale à l'indemnité de licenciement légale

S'agissant du départ en retraite à l'initiative du salarié, la convention collective EPNL prévoit l'application du calcul suivant :

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 et 30 ans	3 mois de salaire
<b>≥ 30 ans et 35 ans</b>	<b>3,5 mois de salaire</b>
<b>≥ 35 ans</b>	<b>4 mois de salaire</b>

S'agissant d'un licenciement du salarié bénéficiant d'un CDI'O (applicable après extension)

	Rupture à l'échéance de l'opération en cause
Procédure de rupture	« La rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse », article L 1236-8 du code du travail  Les étapes de la procédure de licenciement sont inchangées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocation à un entretien préalable</li> <li>- Entretien préalable</li> <li>- Notification par écrit du licenciement</li> <li>- Préavis</li> </ul>
Indemnité spéciale de licenciement (CCEPNL)	Indemnité spéciale de licenciement de 5% de la rémunération brute versée tout au long du contrat
Priorité d'embauche (CCEPNL)	Priorité de réembauchage sur les postes en CDI pendant 6 mois Sous réserve que le salarié en fasse la demande écrite dans ce délai
	Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée de l'opération
Procédure et indemnisation	Application des dispositions légales et conventionnelles de rupture de contrat, toutefois application d'une indemnité spéciale de licenciement égale à 10% de la rémunération brute versée au titre du contrat (pas de cumul avec une indemnité légale de licenciement).

## Précision sur le calcul de l'ancienneté pour les indemnités de rupture (≠ points ancienneté pour calculer le salaire minimum hiérarchique)

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

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

- De préavis (même non effectué) ;
- D'absences suites à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- De congé maternité ;
- De congé individuel de formation ;
- De congé parental d'éducation.

A noter que légalement, seule la moitié de la durée était assimilée à du travail effectif. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, la durée des congés parentaux est assimilée comme temps de travail effectif en totalité.

## C) Rupture du CDD

S'agissant des motifs et modalités de rupture du CDD, les parties signataires de la convention collective ont souhaité s'en remettre aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, la convention collective EPNL introduit une spécificité concernant les CDD'U dont les modalités sont fixées dans l'article 3.3.7 de la CC EPNL et détaillées dans [le présent guide](#).

En effet, les CDD'U ne sont en principe pas éligibles légalement à l'indemnité de fin de contrat versée lors de la rupture d'un CDD (sauf conditions exonératoires). La CC EPNL a prévu le versement d'une indemnité spécifique sous conditions :

Bénéfice d'une indemnité de fin de contrat égale à **5% de la rémunération totale** versée au titre du CDD'U lorsque :

- le CDD ne se poursuit pas dans le cadre d'une relation contractuelle en CDI, CDI'I, CDI'O
- le salarié n'était pas en situation de cumul (d'emplois, d'activités, emploi-retraite) lors de l'exécution du CDD'U





## Vocabulaire

### **Jours ouvrable- Jours ouvrés :**

Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés. On en compte 6 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi, généralement).

Des jours ouvrés correspondent aux jours effectivement travaillés dans une entreprise ou une administration (généralement du lundi au vendredi inclus), à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés

La différence est importante dans le calcul de droits à congés par exemple : on intègre ou non les samedis et les jours fériés.

Dans la Branche, il est d'usage désormais d'utiliser les jours ouvrables

↳ ainsi 6 semaines de congés payés donnent 36 jours (soit 6 jours x 6 semaines).

A noter, en droit, sans mention de jours ouvrés ou jours ouvrables, il s'agit de jours calendaires (7 jours) : le code du travail utilise les jours calendaires pour les temps de réflexion ou de préparation.

### **Plurifonctionnalité-plurifonctionnel :**

La plurifonctionnalité est la valorisation financière opérée lorsque le poste est composé d'une ou plusieurs fonctions de strate supérieure à celle de rattachement du poste.

### **Subrogation** (pour la Branche EPNL)

Action de reverser au salarié sans décalage de paie des indemnités perçues ou à percevoir de la sécurité sociale ou l'Institution de prévoyance.

Les signataires de la CC EPNL en font un élément essentiel du pacte social les unissant.