

## COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05  
Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – [college\\_employeur@fnogec.org](mailto:college_employeur@fnogec.org)

### Questions/Réponses Suite à la recommandation patronale du 25 mars 2013

*Le présent document correspond à vos demandes les plus fréquentes.*

*Il est évolutif, n'hésitez donc pas à nous communiquer vos questions :  
[m-duval@snceel.org](mailto:m-duval@snceel.org) et [jr-lemeur@fnogec.org](mailto:jr-lemeur@fnogec.org)*



# COLLEGE EMPLOYEUR

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

## TABLE DES MATIERES

1 Les textes applicables dans la branche.....	3
2 La mise en œuvre de la recommandation patronale .....	5
3 Les arrêts de travail (Maladie, AT-MP, Maternité).....	7
4 Les absences pour évènements familiaux .....	12
5 La contribution des familles.....	14
6 Les frais de restauration .....	15
7 L'embauche et contrat de travail .....	17
8 La discipline et les sanctions.....	19
9 La rupture du contrat de travail .....	21
Tableaux d'indemnisation maladie.....	23

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

### 1 LES TEXTES APPLICABLES DANS LA BRANCHE

#### 1.1 Est-ce exact de dire qu'il n'y a plus de convention collective dans la branche ?

Non.

Il est erroné de dire que les salariés ne sont plus couverts par une convention collective. Les dispositions non dénoncées de la convention collective du 14 juin 2004 demeurent applicables.

Il s'agit des dispositions relatives :

- au droit syndical, aux institutions représentatives des salariés, au droit d'expression des salariés ;
- au caractère propre et au projet éducatif de l'établissement ;
- à la définition des catégories professionnelles (cadre, agent de maîtrise et employé) ;
- aux classifications ;
- aux rémunérations minimales.

#### 1.2 Quelle dénomination de la convention collective doit être portée sur le bulletin de salaire ? Quel IDCC mentionner ?

La dénomination de la convention collective est la convention collective du 14 juin 2004 en vigueur au 15 décembre 2012.

Les termes « CC 14 juin 2004 » sont donc à porter sur le bulletin de salaire.

L'IDCC de la convention collective est toujours le 2408.

Voir question 7.3 du présent document

#### 1.3 Quels sont les textes conventionnels applicables ?

Plusieurs textes constituant un socle conventionnel important demeurent également applicables aux salariés.

Il s'agit des accords relatifs :

- aux classifications et aux rémunérations (Annexe 1 de la convention collective du 14 juin 2004 en vigueur au 15 décembre 2012)
- au temps de travail (Accords de branche sur le temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat, ARTT, travail de nuit, équivalences, révisés en janvier 2007)
- à la formation professionnelle (Accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat, juin 2011)

## **COLLEGE EMPLOYEUR**

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – [college\\_employeur@fnogec.org](mailto:college_employeur@fnogec.org)

- à la prévoyance (Accords collectifs relatifs au régime de prévoyance des personnels cadres et non cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat, mai 2011)
- à l'entretien annuel d'activité et de développement (Accord national interbranches sur l'EAAD dans les établissements d'enseignement privé sous contrat, juin 2009).

### **1.4 Et si je continue à appliquer la Convention collective des PSAEE dans son ensemble ?**

Cette pratique est fortement déconseillée.

En effet, les dispositions dénoncées de la CCPSAEE ont disparu le 14 décembre 2012.

Continuer à les appliquer repose donc sur un choix propre à l'établissement sur lequel il sera difficile de revenir.

Le risque à terme pour l'établissement est d'appliquer une kyrielle de textes dont les dispositions vont se superposer (dispositions dénoncées de la CCPSAEE, dispositions non dénoncées de la CCPSAEE, recommandation patronale, AMT, code du travail, accords d'entreprise...) ce qui aura un impact financier non négligeable pour l'établissement.

## **COLLEGE EMPLOYEUR**

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

## **2 LA MISE EN ŒUVRE DE LA RECOMMANDATION PATRONALE**

### **2.1 Faut-il négocier un accord d'entreprise pour appliquer la recommandation patronale ?**

Non.

La recommandation patronale est un engagement unilatéral du collège employeur dont l'application s'impose aux établissements.

Une information/consultation du CHSCT et du CE est obligatoire.

### **2.2 Quel est le champ d'application de la recommandation patronale ?**

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

### **2.3 Quels sont les salariés concernés par la recommandation patronale ?**

Les salariés liés par un contrat de travail aux établissements privés d'enseignement primaire, secondaire ou technique<sup>1</sup>, ayant ou non conclu un contrat avec l'Etat à l'exception de ceux relevant de dispositions conventionnelles ou statutaires spécifiques<sup>2</sup>.

Ne sont donc pas concernés :

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

### **2.4 Et les salariés en contrats aidés (CUI-CAE) ?**

Ils sont également concernés par les dispositions conventionnelles et celles de la recommandation.

---

<sup>1</sup> Tels que définis aux articles L 441-1, L 441-5 et L 441-10 du code de l'éducation

<sup>2</sup> Autrement dit, les salariés concernés sont ceux qui bénéficiaient des dispositions de la CCPSAEE et qui après décision du juge pourront bénéficier de la CCEEP et ce, quelle que soit la forme de leur contrat (temps complet, temps partiel, CDI, CDD, contrat d'apprentissage).

## **COLLEGE EMPLOYEUR**

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05  
Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – [college\\_employeur@fnogec.org](mailto:college_employeur@fnogec.org)

### **2.5 Quel effet la recommandation a-t-elle sur les Avantages Maintenus Temporairement (AMT) ?**

En parallèle de sa recommandation et compte tenu des procédures judiciaires en cours, le collège employeur recommande de continuer à appliquer aux salariés embauchés avant le 14 décembre 2011 les « avantages maintenus temporairement » (AMT).

Pour rappel, sont des AMT (cf. communication du collège employeur du 11 janvier 2013) :

- le nombre de jours de congés payés,
- la rémunération des pauses,
- la prise en charge totale ou partielle des frais de restauration,
- le supplément familial et l'indemnité de résidence.

Dans l'attente de la décision rendue au fond par le Tribunal de Grande Instance (TGI) concernant la validité de l'opposition, il est recommandé de ne rédiger aucun avenant au contrat de travail.

Sur la rédaction du bulletin de salaire et la présentation de l'avantage repas, voir question 7-3 du présent document.

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

### 3 LES ARRÊTS DE TRAVAIL (MALADIE, AT-MP, MATERNITÉ)

#### 3.1 Quelles sont les conditions pour qu'un salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire par l'établissement ?

- **justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise**  
Autrement dit, un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté continue dans l'établissement ne bénéficiera d'aucune indemnisation complémentaire de l'établissement (sur le régime de prévoyance, voir question 3.3 du présent document) ;
- **être pris en charge par la Sécurité sociale**  
Autrement dit, un salarié ayant travaillé moins de 200 heures par trimestre et ne bénéficiant pas d'IJSS n'aura pas d'indemnisation complémentaire ;
- **justifier par certificat médical** et le cas échéant par contre-visite médicale de l'incapacité de travail provoquant l'absence au travail ;
- **être soigné sur le territoire français** ou dans l'un des Etats de l'Union européenne ou l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

#### 3.2 L'établissement doit-il prendre en charge le délai de carence « sécurité sociale » pour un salarié malade ayant moins d'un an d'ancienneté ou pour un salarié malade qui a épuisé ses droits à indemnisation complémentaire ?

Les dispositions de la recommandation ne prévoient pas de prise en charge du délai de carence pour des salariés qui n'ont pas de droit à maintien partiel ou total du salaire par l'employeur (tels que les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ou les salariés ayant épuisé leurs droits).

#### 3.3 Un salarié ne bénéficiant pas d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale peut-il percevoir des indemnités de prévoyance ?

Oui si il a au moins un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois.

Le régime de prévoyance auquel il est affilié prendra en charge, en application de l'article 3.7 de l'accord du 4 mai 2011 et de l'article II. 8 du contrat d'assurance, les prestations d'incapacité de travail.

L'institution de prévoyance ou la Mutuelle reconstituera les IJSS qu'il aurait dû percevoir s'il avait été prestataire de la Sécurité Sociale.

Autrement dit, le salarié percevra<sup>3</sup> la différence entre 92% de sa rémunération nette salaire net et 50% de sa rémunération brute.

Un dossier d'indemnisation devra donc être adressé à l'institution de prévoyance ou la Mutuelle avec lequel l'établissement a rempli un bulletin d'adhésion.

---

<sup>3</sup> Au quatrième jour d'arrêt s'il a plus d'un an et au 91<sup>ème</sup> jour s'il a moins d'un an

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

### 3.4 A quelle date s'appliquent les règles d'indemnisation maladie par l'employeur prévues par la recommandation ?

Le collège employeur a fixé la date de prise d'effet de la recommandation au 1<sup>er</sup> avril 2013.

Les établissements peuvent choisir d'appliquer la recommandation aux arrêts débutant à compter du 14 décembre 2012 sous réserve de procéder aux régularisations (remboursement du délai de carence légal de 7 jours, indemnisation à 100% du net au lieu de 90% du brut).

### 3.5 Doit-on prendre en compte les arrêts maladie antérieurs à la date de prise d'effet de la recommandation pour déterminer si l'arrêt en cours est le premier sur une période de douze mois?

Les règles d'indemnisation ont changé à la date du 1<sup>er</sup> avril (ou du 14 décembre) c'est à compter de cette date que l'on détermine si l'arrêt en cours est le premier sur une période de 12 mois.

#### Exemple :

1<sup>er</sup> arrêt de travail du 18 au 22 décembre 2012.

2<sup>nd</sup> arrêt de travail du 4 au 7 avril 2013.

- Si application de la recommandation à compter du 1<sup>er</sup> avril  
Dans ce cas, l'arrêt débutant le 4 avril doit être considéré comme le premier et donc l'employeur maintient le salaire à 100% du net dès le 1<sup>er</sup> jour ;
- Si application de la recommandation à compter du 14 décembre 2012  
Dans ce cas, l'arrêt du 4 avril doit être considéré comme le second et l'employeur maintient le salaire à compter du 2<sup>nd</sup> jour d'arrêt.

### 3.6 Doit-on prendre en compte les arrêts de travail antérieurs « à l'application de la recommandation » dans le calcul du nombre de jours de maintien de salaire à 100% ou 2/3 du net ?

C'est l'article D. 1226-4 du Code du travail qui détermine les modalités de calcul des droits : « Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en application des articles D. 1226-1 et D. 1226-2. »

Doivent donc être pris en compte les indemnités journalières complémentaires perçues dans les 12 mois précédant.

La recommandation améliore l'indemnisation par l'établissement par rapport à celle prévue par le code du travail mais ne modifie en rien cette « règle » des 12 mois précédant.



## COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – college\_employeur@fnogec.org

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

### 3.7 Quand le régime de prévoyance intervient-il dans l'indemnisation maladie ?

A la lecture du contrat d'assurance liant les signataires des accords de prévoyance et les assureurs désignés, ceux-ci doivent intervenir « à compter de l'expiration de la période de maintien de salaire total et/ou en complément du maintien de salaire partiel, résultant des accords en vigueur chez l'adhérent ou de la législation en vigueur ».

Les Commission nationales de prévoyance ont été saisies et ne se sont pas opposées à l'application de la recommandation.

Pour les arrêts de travail à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 les régimes de prévoyance interviendront en relais sur la base de la recommandation du 25 mars 2013.

Mais en concertation avec les assureurs, il a été décidé, pour les arrêts de travail du 14 décembre 2012 au 31 mars 2013 que les régimes de prévoyance interviendront en relais sur la base des dispositions du Code du travail (et ce, même s'il est fait application de la recommandation au 14 décembre).

### 3.8 Quelle est la retenue de salaire pour le jour de carence d'un salarié annualisé ?

Seuls les jours habituellement travaillés par le salarié concerné peuvent donner lieu à retenue sur salaire.

Ainsi, il n'y a pas de retenue lorsque le premier jour d'arrêt n'est pas habituellement travaillé (jurisprudence constante, Cass. soc., 26 janv. 2011, n°08-45.204).

**Exemple** : un salarié qui ne travaille habituellement pas le mercredi. Son arrêt de travail commence un mercredi, il n'aura pas de jour de carence.

Pour les salariés dont le temps de travail est annualisé, l'horaire qui aurait effectivement dû être travaillé ne peut être retenu au titre de la carence (jurisprudence constante : Cass. soc., 19 juill. 1994, n°90-43.013 ; Cass. soc. 13 mars 2002, n°00-40.337).

Pour déterminer le montant à déduire en application du jour de carence, il convient donc de calculer un salaire quotidien reconstitué sur la base de la rémunération lissée.

### 3.9 Quid des salariés en accident du travail/maladie professionnelle ?

Le Code du travail impose un maintien de salaire par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> jour.

## **COLLEGE EMPLOYEUR**

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

### **3.10 Un salarié en arrêt de travail pour maladie simple acquiert-il de l'ancienneté ?**

La période indemnisée en tout ou partie par l'employeur est prise en compte dans l'ancienneté pour le calcul de la rémunération.

A noter que l'ancienneté ainsi prise en compte ne l'est que pour le calcul de la rémunération, comme d'ailleurs le prévoit la CCEEP.

### **3.11 Un salarié en arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail acquiert-il de l'ancienneté ?**

Oui et ce, sans limite de temps.

### **3.12 Un salarié en arrêt de travail pour maladie simple acquiert-il des CP ?**

Non.

La Cour de cassation a confirmé cette règle dans un arrêt du 13 mars 2013 (Cass. soc, 13 mars 2013, n° 11-22.285).

Pour mémoire, les CP s'acquièrent du 1<sup>er</sup> juin d'une année N au 31 mai de l'année N+1. Les CP ainsi acquis peuvent être pris à compter de l'année N+1 (sauf anticipation).

### **3.13 Un salarié en arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail acquiert-il des congés payés ?**

Oui.

Les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, sont considérées comme des périodes de travail effectif donnant droit à congés payés.

### **3.14 Un salarié qui tombe malade avant son départ programmé en congés payés et dont la période de maladie couvre en tout ou partie la période de congés doit-il « récupérer » ces jours de congés payés ?**

Oui.

Le salarié empêché de bénéficier de ces congés payés en raison d'un arrêt maladie doit bénéficier du report de ces jours.

### **3.15 Un salarié qui tombe malade pendant ses congés payés peut-il bénéficier du report de ces jours de congés ?**

Non.

En l'état actuel de la jurisprudence, le salarié ne bénéficie pas de report dans un tel cas.

## COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – [college\\_employeur@fnogec.org](mailto:college_employeur@fnogec.org)

### 3.16 Quelles sont les règles le congé maternité ?

La recommandation ne comporte pas de disposition quant au congé maternité.

L'indemnité journalière versée pendant le congé maternité est égale au gain journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires (= salaires soumis à cotisations, pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours, et diminués des cotisations salariales obligatoires à caractère légal et conventionnel et de la CSG) des 3 mois qui précèdent le congé prénatal, ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le mode de calcul des IJSS maternité va être modifié.

Un taux unique de cotisation va s'appliquer au salaire brut pris en compte pour calculer le gain journalier. Ce taux est de 21 %.

En conséquence, l'IJSS maternité ne pourra excéder à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013 :  $(3.086 \times 3 / 91,25) \times 79 \% = 80,15$  euros net (au lieu de 81,49 euros).

Il n'y aura par ailleurs plus de distinction entre l'Alsace-Moselle et les autres départements.

Un simulateur est en libre accès sur ameli.fr : <http://www.ameli.fr/simulateur>

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

### 4 LES ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

**4.1 Que se passe-t-il dans l'hypothèse où le salarié est déjà absent de l'établissement lorsque l'évènement se produit (ex : mariage intervenant pendant une période de congés), le salarié peut-il prétendre à une rémunération supplémentaire ou prendre les jours prévus pour cet évènement lors de son retour ?**

Non.

Le congé pour évènement familial n'est pas dû si l'évènement se produit à un moment où le salarié est déjà absent de l'établissement.

Dans ce cas, les congés payés ne sont donc pas prolongés de la durée de l'absence pour évènement familial et aucune indemnité compensatrice n'est due au salarié.

Par exemple, un salarié se mariant en août pendant ses congés payés ne peut solliciter le bénéfice de trois jours supplémentaires en septembre.

Rappelons que les congés rémunérés sont pris dans un délai raisonnable entourant l'évènement.

#### **4.2 Qu'entend-on par jours ouvrés ?**

Les jours ouvrés sont les jours travaillés dans l'établissement (du lundi au vendredi traditionnellement) et non les jours travaillés par le salarié.

**Exemple** : un salarié travaille uniquement les lundis et mardis dans un établissement ouvert du lundi au samedi inclus.

Il se marie un samedi. Il a alors droit à 4 jours ouvrés de congés.

Il pourra les prendre par exemple : le vendredi avant, le lundi, le mardi et le mercredi suivants ou le lundi, le mardi, le mercredi et jeudi suivants.

#### **4.3 Qu'entend-on par « ascendant en ligne directe » ?**

Il s'agit des parents, grands parents, arrière-grands parents.

#### **4.4 A quel moment le salarié bénéficie-t-il du congé de trois jours ouvrés pour « profession religieuse » ?**

Ce congé doit être pris à l'occasion de la célébration solennelle au cours de laquelle l'enfant du salarié prononce ses vœux en vue de son entrée dans la vie religieuse.

## COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05  
Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – [college\\_employeur@fnogec.org](mailto:college_employeur@fnogec.org)

### 4.5 Comment doivent être décomptés les jours d'absence pour enfant malade ?

Il s'agit d'une autorisation par salarié et par année scolaire.

Ainsi, quel que soit le nombre d'enfant du salarié, ce dernier a droit, sous réserve de présenter un certificat médical, à trois jours ouvrables rémunérés par année scolaire et, avec l'accord du chef d'établissement, à six jours à demi-salaire.

Conformément au code de la sécurité sociale (CSS. Art. 513-1, déterminant les conditions pour bénéficier d'allocations familiales) auquel le code du travail renvoie, est entendu comme enfant celui dont le salarié a la « *charge effective et permanente* ».

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

### 5 LA CONTRIBUTION DES FAMILLES

#### 5.1 Quels sont les salariés concernés ?

La recommandation patronale, comme une convention collective, n'a d'effet qu'entre l'employeur et le salarié lié par un contrat de travail.

Le salarié entrant dans le champ d'application de la présente recommandation bénéficie donc d'une prise en charge de 30% de la contribution pour son (ou ses) enfant(s) scolarisé(s) dans l'établissement **auquel il est lié par un contrat de travail**.

#### 5.2 Que se passe-t-il si la prise en charge de la contribution des familles est plus élevée ?

L'exonération à hauteur de 30% est un minimum obligatoire.

Toutefois, les établissements qui le souhaitent peuvent décider d'octroyer une réduction plus importante aux salariés satisfaisant aux conditions précitées.

Dans ce cas, l'exonération constitue un avantage en nature soumis à charges et doit donc être déclarée (sur le bulletin de salaire).

A défaut, l'établissement risque un redressement sur la totalité de la somme.

Les charges sociales et patronales seront dues au premier euro.

Attention, le paiement par l'employeur de charges salariales est un avantage en nature soumis à charges.

#### 5.3 Puis-je accorder 30% d'exonération sur la contribution des familles à un salarié auquel j'octroie déjà une réduction tarifaire sur critères sociaux ? Cette réduction sera-t-elle considérée comme un avantage en nature soumis à charges <sup>4</sup> ?

La question de savoir si ce cumul constitue une exonération supérieure à 30% et donc un avantage en nature soumis à charges n'est, à ce jour, pas tranchée.

Le risque d'un redressement en pareille situation doit donc être envisagé par l'établissement.

En revanche, rien ne semble s'opposer à ce qu'un établissement préfère appliquer le tarif social à l'un de ses salariés satisfaisant aux conditions posées par l'établissement (quotient familial, revenus...) lorsque ce tarif est plus avantageux pour lui que de bénéficier de 30% d'exonération.

---

<sup>4</sup> L'avantage peut être négligé lorsque la réduction tarifaire n'excède pas 30% du prix public TTC. La question se pose donc de savoir à quoi correspond le prix public TTC. Une réponse ministérielle (2005) précise qu'il s'agit « du prix le plus bas pratiqué dans l'année par l'employeur pour la vente du même produit à la clientèle de la boutique ». Le prix le plus bas doit ici être compris comme un prix unique pouvant subir des variations au cours de l'année. Il ne s'agit pas d'une échelle de prix applicable au même moment à un même produit. En d'autres termes, le prix le plus bas ne peut être, concernant la contribution des familles, considéré comme le tarif le plus faible pratiqué dans l'établissement.

## COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – college\_employeur@fnogec.org

## 6 LES FRAIS DE RESTAURATION

### 6.1 Quelle nouveauté s'agissant de la prise en charge de frais de restauration ?

Bénéficie d'une prise en charge totale des frais de restauration :

- 1) le salarié qui, pour des motifs liés à l'organisation du travail dans l'établissement et dans le cadre de sa mission éducative, est appelé à prendre son repas avec les élèves,
- 2) le salarié qui participe à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge qui s'ensuit, et qui prend le repas au service de restauration de l'établissement, s'il travaille au moment où il est servi.

#### 6.1.1 Quelle prise en charge pour les salariés « de service » à temps partiel ?

Les salariés visés ci-dessus bénéficient de la prise en charge totale des frais et ce, quelle que soit leur durée de travail.

#### 6.1.2 Un cumul de la prise en charge des frais de restauration et des pauses rémunérées est-il possible ?

Oui.

Pour mémoire, le bénéfice de pause rémunérée est un AMT pour certains salariés embauchés avant le 14 décembre 2011 :

- les employés des classes maternelles (ex-ASEM) qui assurent le service des enfants à la cantine bénéficient d'une demi-heure rémunérée pour prendre leur repas ;
- les personnels d'éducation non cadres embauchés ont droit à au moins 30 minutes pour prendre leur repas. Si cette pause est inférieure à 45 minutes, une demi-heure est rémunérée.

Deux cas de figure doivent être envisagés :

1/ un salarié qui est obligé de manger avec les élèves dans le cadre de sa mission éducative (ex personnel d'éducation d'internat) ne peut bénéficier en plus d'une pause pour prendre son repas (puisque par définition il a déjà mangé).

En revanche, il bénéficie de la gratuité du repas et, lorsque son temps de travail atteint 6 heures, il a droit à 20 minutes de pause non rémunérée.

2/ Les employés des classes maternelles (ex-ASEM) qui bénéficient déjà au titre d'un AMT d'une pause rémunérée peuvent également bénéficier de la gratuité du repas si elles participent à la préparation ou au service du repas (fonction 56).

## COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – college\_employeur@fnogec.org

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

Non.

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

En revanche et conformément au code du travail, il est tenu compte, pour la fixation de l'indemnité de congés payés, des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

Pour rappel, il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés la règle du 1/10<sup>ème</sup> ou celle du maintien de salaire qui doivent être comparés ; le plus favorable devant être retenu par l'employeur.

#### - Règle du 1/10<sup>ème</sup>

Cette règle consiste à retenir le 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Ce mode de calcul vaut pour 5 semaines de congés payés.

Le pourcentage doit donc être recalculé au regard des congés payés applicables dans la branche.

Nombre de jours ouvrables de CP	Calcul de l'indemnité de CP
36	12%
51	17%
58	19,33%
38	12,7%
45	15%

Le salaire de référence comporte l'ensemble des sommes brutes perçues par le salarié y compris celles versées au cours de l'année au titre de l'avantage en nature repas.

#### - Règle du maintien de salaire

L'indemnité de CP ne peut être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la période de congés s'il avait continué à travailler.

Pour un salarié mensualisé, le salaire à prendre en compte est celui du mois précédant le départ en congés en y incluant la valeur des avantages en nature repas.

### 6.3 Un salarié visé à l'article 6.1 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.



## COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – college\_employeur@fnogec.org

### 7 L'EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

#### 7.1 Quelle période d'essai appliquer ?

Sans mention dans le contrat de travail, la période d'essai est inopposable au salarié.

##### Pour un contrat à durée indéterminée

Catégorie socioprofessionnelle	Durée maximale de la période d'essai
Employé	2 mois
Agent de maîtrise	3 mois
Cadre	4 mois

##### Période d'essai pour un contrat à durée déterminée

Durée initiale du contrat (CDD avec terme précis) ou de la période minimale (CDD sans terme précis)	Durée maximale de la période d'essai
Inférieure ou égale à 6 mois	1 jour par semaine dans la limite de deux semaines
Supérieure à 6 mois	1 mois maximum

#### 7.2 Quelles sont les précautions à prendre si le salarié a déjà un autre employeur de droit privé?

Un salarié peut travailler pour plusieurs employeurs.

Tout employeur, avant d'embaucher un salarié, doit s'assurer qu'il n'exerce pas une autre activité dont l'horaire rendrait son embauche illégale.

En effet, rien ne s'oppose au cumul d'employeurs si ce n'est le respect des règles relatives aux durées maximales de travail (10 heures de travail effectif maximum par jour, repos de 11 heures entre deux journées de travail...).

Dans le cas où le salarié a déjà un autre employeur, il est impératif de lui prévoir un planning permettant le respect des règles précitées.

#### 7.3 Quelle présentation du bulletin de salaire ?

La dénomination de la convention collective applicable qui pourrait être insérée dans la rubrique du bulletin est : **CC du 14 juin 2004 son IDCC est 2408.**

Si le logiciel fait un lien entre le code IDCC et le site Legifrance qui n'a pas encore été révisé et s'il ne permet pas le changement de dénomination, il convient de faire une mention libre sur le bulletin de paie : *la CC PSAEE est devenue CC du 14 juin 2004 à compter du 15 décembre 2012.*

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

Les AMT doivent figurer en tant que tels sur le bulletin.

Une ou plusieurs **rubriques AMT** doivent être créées.

Il vaut mieux, selon nous ventiler les AMT :

- **Une ligne AMT en euros non évolutive : IR et SF**
- **Le cas échéant, une ligne AMT pause rémunérée**

A noter que tous les avantages en nature doivent figurer sur le bulletin de salaire.

Attention, les avantages issus de la recommandation patronale (gratuité du repas) ne doivent plus figurer plus sur la rubrique AMT. Une ligne avantage en nature repas devra être créée.

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

## 8 LA DISCIPLINE ET LES SANCTIONS

**En l'absence de dispositions spécifiques dans la recommandation, ce sont les règles du code du travail qui s'appliquent**

### 8.1 Un règlement intérieur est-il obligatoire ?

Pour rappel, la rédaction d'un règlement intérieur est obligatoire dans tous les établissements employant au moins 20 salariés (équivalents temps plein, enseignants non pris en compte dans ce calcul).

Ce document doit comporter les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

En ce sens, seule une sanction prévue par le règlement intérieur lorsqu'il est obligatoire peut être prononcée contre un salarié.

### 8.2 Quels sont les principes directeurs du droit disciplinaire ?

L'exercice du pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur.

Des garanties de procédure doivent être offertes au salarié.

#### 8.2.1 Degré de gravité de la faute

Le code du travail et la jurisprudence distinguent trois types de faute selon la gravité.

##### **La faute simple**

La faute simple est celle qui ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail tout en justifiant le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Une faute simple peut dans certains cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

##### **La faute grave**

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

##### **La faute lourde**

Faute d'une particulière gravité, révélant l'intention de nuire du salarié et ne pouvant être excusée par les circonstances de l'espèce.

## COLLEGE EMPLOYEUR

Secrétariat F.N.O.G.E.C. - 277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – college\_employeur@fnogec.org

### 8.2.2 Proportionnalité de la sanction

Selon le code du travail « *constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* ».

Ne sont pas considérées comme des sanctions :

- une réprimande orale,
- une lettre d'observation,
- une lettre de rappel à l'ordre.

Un des principes fondamentaux est la proportionnalité de la sanction prononcée à la gravité de la faute.

On distingue traditionnellement les sanctions dites mineures des sanctions dites majeures.

Exemples de sanctions disciplinaires	Mineure ou majeure ?
Blâme	- Sanction mineure si non inscrite au dossier personnel du salarié - Sanction majeure si versée au dossier personnel du salarié
Avertissement écrit	- Sanction mineure si cette sanction n'a aucune incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise - Sanction majeure si l'avertissement peut avoir une influence sur la présence du salarié dans l'établissement. Ex : lorsque le règlement intérieur subordonne la possibilité de licencier un salarié pour faute (hors faute grave) à l'existence d'une ou plusieurs sanctions préalables.
Mise à pied à titre disciplinaire	Sanction majeure Elle doit être limitée dans le temps (le règlement intérieur doit ainsi prévoir sa durée maximale).
Rétrogradation	Sanction majeure (avec modification du contrat de travail, donc l'accord du salarié)
Licenciement	Sanction majeure

### 8.2.3 Le salarié doit-il obligatoirement être assisté lors d'un entretien disciplinaire ?

Oui lorsque la sanction envisagée est une sanction dite « majeure ».

Sur personnes habilitées à assister le salarié, voir la question 9-1 du présent document.

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

### 9 LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### 9.1 Le salarié peut-il imposer la présence d'un délégué mandaté par une organisation ayant signé la convention collective à un entretien ?

Non.

Seule la procédure légale s'impose.

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.

#### 9.2 Quel préavis appliquer ?

- Licenciement / Retraite (départ ou mise) / Démission (le préavis de démission doit être mentionné dans le contrat de travail) :

Ancienneté dans l'établissement	Préavis
Inférieure 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois

Par souci de simplification, le collège employeur a choisi d'appliquer le même préavis pour les trois situations (démissions, licenciement, retraite).

Il n'y a pas de préavis en cas de faute grave ou lourde et en cas d'inaptitude pour maladie « simple ». En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le préavis qui ne peut être exécuté doit néanmoins être rémunéré.

L'ancienneté doit avoir été continue dans l'établissement.

- Rupture conventionnelle

Dans le cas d'une rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail doit être fixée d'un commun accord entre les parties.

Cette date doit intégrer les 15 jours calendaires dont disposent les parties pour se rétracter à compter de la signature ainsi que les 15 jours ouvrables d'homologation de la rupture par la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

### 9.2 Quelles sont les indemnités de rupture (indemnités légales) à verser ?

#### **Retraite**

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

- un demi-mois pour les salariés ayant atteint dix ans d'ancienneté ;
- un mois pour les salariés ayant atteint quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi pour les salariés ayant atteint vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois pour les salariés ayant atteint trente ans d'ancienneté.

#### **Licenciement et rupture conventionnelle**

L'indemnité est calculée en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

Son montant est égal à 1/5<sup>e</sup> d'un mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, auxquels s'ajoutent 2/15<sup>es</sup> d'un mois de salaire par année, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

## TABLEAUX D'INDEMNISATION MALADIE

**S'agissant du premier arrêt sur 12 mois (pour un salarié ayant moins de 3 enfants à charge)**

Ancienneté		Indemnisation à 100% du NET		Indemnisation à 92% du NET	
<i>Moins d'un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois</i>		CPAM 50 % A compter du 4 <sup>ème</sup> jour		Après 90 jours continus d'arrêt de travail 50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<i>Au moins 1 mois de travail effectif l'enseignement privé au cours des 18 derniers mois</i>					
<i>Mais moins d'1 an d'ancienneté dans l'établissement</i>				à partir du 4 <sup>ème</sup> jour	
<i>Entre 1 an et 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement privé</i>	<i>Moins d'1 an dans l'établissement</i>			50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
	<i>Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement</i>	<b>3ers premiers jours</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 33<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 34<sup>ème</sup> au 63<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 64<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<i>Entre 2 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'établissement</i>		<b>3 premiers jours</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 43<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 44<sup>ème</sup> au 83<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 84<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<i>Entre 11 et 16 ans d'ancienneté dans l'établissement</i>		<b>3 premiers jours</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 53<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 54<sup>ème</sup> au 103<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 104<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<i>Entre 16 et 21 ans d'ancienneté dans l'établissement</i>		<b>3 premiers jours</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 63<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 64<sup>ème</sup> au 123<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 124<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<i>Au-delà de 21 ans d'ancienneté dans l'établissement</i>		<b>3 premiers jours</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 93<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 94<sup>ème</sup> au 183<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 184<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net

Ces durées et taux d'indemnisation au titre du maintien de salaire sont à prendre en compte sur un crédit maximum de 12 mois, qui se détermine à chaque début d'arrêt de travail.

## S'agissant du deuxième arrêt et suivants sur 12 mois (pour un salarié ayant moins de 3 enfants à charge)

Ancienneté		Indemnisation à 100% du NET			Indemnisation à 92% du NET	
Moins d'un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois		CPAM 50 % A compter du 4 <sup>ème</sup> jour			Après 90 jours continus d'arrêt de travail 50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
Au moins 1 mois de travail effectif l'enseignement privé au cours des 18 derniers mois Mais moins d'1 an d'ancienneté dans l'établissement						
Entre 1 an et 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement privé	Moins d'1 an dans l'établissement	à partir du 4 <sup>ème</sup> jour (délai de carence SS)			50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
	Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement	1 <sup>er</sup> jour	2 jours suivants	du 4 <sup>ème</sup> au 33 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	du 34 <sup>ème</sup> au 63 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	à partir du 64 <sup>ème</sup> jour
			employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
Entre 2 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'établissement		1 <sup>er</sup> jour	2 jours suivants	du 4 <sup>ème</sup> au 43 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	du 44 <sup>ème</sup> au 83 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	à partir du 84 <sup>ème</sup> jour
			employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
Entre 11 et 16 ans d'ancienneté dans l'établissement		1 <sup>er</sup> jour	2 jours suivants	du 4 <sup>ème</sup> au 53 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	du 54 <sup>ème</sup> au 103 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	à partir du 104 <sup>ème</sup> jour
			employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
Entre 16 et 21 ans d'ancienneté dans l'établissement		1 <sup>er</sup> jour	2 jours suivants	du 4 <sup>ème</sup> au 63 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	du 64 <sup>ème</sup> au 123 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	à partir du 124 <sup>ème</sup> jour
			employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
Au-delà de 21 ans d'ancienneté dans l'établissement		1 <sup>er</sup> jour	2 jours suivants	du 4 <sup>ème</sup> au 93 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	du 94 <sup>ème</sup> au 183 <sup>ème</sup> jour d'arrêt compris	à partir du 184 <sup>ème</sup> jour
			employeur 100%	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 50 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,66 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net

Ces durées et taux d'indemnisation au titre du maintien de salaire sont à prendre en compte sur un crédit maximum de 12 mois, qui se détermine à chaque début d'arrêt de travail.



## S'agissant du premier arrêt sur 12 mois (pour un salarié ayant 3 enfants ou plus à charge)

Ancienneté		Indemnisation à 100% du NET			Indemnisation à 92% du NET	
<b>Moins d'un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois</b>		A compter du 4 <sup>ème</sup> jour : CPAM 50% puis 66,66 % à partir du 31 <sup>ème</sup> jour			Après 90 jours continus d'arrêt de travail 66,66% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net  à partir du 4 <sup>ème</sup> jour (délai de carence SS)	
<b>Au moins 1 mois de travail effectif l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois Mais moins d'1 an d'ancienneté dans l'établissement</b>						
<b>Entre 1 an et 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement catholique</b>	<b>Moins d'1 an dans l'établissement</b>					
	<b>Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement</b>	<b>3 premiers jours</b> employeur 100%	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 33<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 34<sup>ème</sup> au 63<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	<b>à partir du 64<sup>ème</sup> jour</b> CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<b>Entre 2 et 11 ans d'ancienneté dans l'établissement</b>		<b>3 premiers jours</b> employeur 100%	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 43<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 44<sup>ème</sup> au 83<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	<b>à partir du 84<sup>ème</sup> jour</b> CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
		<b>3 premiers jours</b> employeur 100%	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 53<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 54<sup>ème</sup> au 103<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	<b>à partir du 104<sup>ème</sup> jour</b> CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<b>Entre 16 et 21 ans d'ancienneté dans l'établissement</b>		<b>3 premiers jours</b> employeur 100%	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 63<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 64<sup>ème</sup> au 123<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,67 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,67 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	<b>à partir du 124<sup>ème</sup> jour</b> CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
		<b>3 premiers jours</b> employeur 100%	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 93<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 94<sup>ème</sup> au 183<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	<b>à partir du 184<sup>ème</sup> jour</b> CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<b>Au-delà de 21 ans d'ancienneté dans l'établissement</b>		<b>3 premiers jours</b> employeur 100%	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 93<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>du 94<sup>ème</sup> au 183<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	<b>à partir du 184<sup>ème</sup> jour</b> CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net

Ces durées et taux d'indemnisation au titre du maintien de salaire sont à prendre en compte sur un crédit maximum de 12 mois, qui se détermine à chaque début d'arrêt de travail.

## S'agissant du deuxième arrêt et suivants sur 12 mois (pour un salarié ayant 3 enfants ou plus à charge)

Ancienneté		Indemnisation à 100% du NET				Indemnisation à 92% du NET	
<b>Moins d'un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois</b>		A compter du 4 <sup>ème</sup> jour CPAM 50% puis 66,66 % à partir du 31 <sup>ème</sup> jour				Après 90 jours continus d'arrêt de travail 66,66% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<b>Au moins 1 mois de travail effectif l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois Mais moins d'1 an d'ancienneté dans l'établissement</b>							
<b>Entre 1 an et 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement catholique</b>	<b>Moins d'1 an dans l'établissement</b>						
	<b>Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement</b>	<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 33<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 34<sup>ème</sup> au 63<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 64<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<b>Entre 2 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'établissement</b>		<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 43<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 44<sup>ème</sup> au 83<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 84<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<b>Entre 11 et 16 ans d'ancienneté dans l'établissement</b>		<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 53<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 54<sup>ème</sup> au 103<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 104<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<b>Entre 16 et 21 ans d'ancienneté dans l'établissement</b>		<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 63<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 64<sup>ème</sup> au 123<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 124<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,67 % + complément de l'employeur à hauteur de 66,67 % du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<b>Au-delà de 21 ans d'ancienneté d'ancienneté dans l'établissement</b>		<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</b>	<b>du 4<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 31<sup>ème</sup> jour au 93<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>du 94<sup>ème</sup> au 183<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>à partir du 184<sup>ème</sup> jour</b>
		employeur 100%	CPAM 50% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66 % + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 66,66% du net + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 66,66% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	

Ces durées et taux d'indemnisation au titre du maintien de salaire sont à prendre en compte sur un crédit maximum de 12 mois, qui se détermine à chaque début d'arrêt de travail.

**Indemnisation des salariés en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle reconnue quel que soit le nombre d'arrêts** (si la reconnaissance de MP est en cours, le salarié est indemnisé selon les dispositions de la maladie simple)

Ancienneté		Indemnisation à 100% du NET		Indemnisation à 92% du NET	
<i>Moins d'un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois</i>		CPAM 60% du 1 <sup>er</sup> au 28 <sup>ème</sup> jour CPAM 80% du 29 <sup>ème</sup> au 90 <sup>ème</sup> jour compris		Après 90 jours continus d'arrêt de travail CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<i>Au moins 1 mois de travail effectif l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois Mais moins d'1 an d'ancienneté dans l'établissement</i>					
<i>Entre 1 an et 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement privé sous contrat</i>	<i>Moins d'1 an dans l'établissement</i>			<b>Du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>A partir du 29<sup>ème</sup> jour</b>
	<i>Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement</i>	<b>Du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>Du 29<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>Du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>A partir du 29<sup>ème</sup> jour</b>
		CPAM 60% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 60% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<i>Entre 2 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'établissement</i>		<b>Du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>Du 29<sup>ème</sup> au 40<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>A partir du 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt</b>	<b>A partir du 40<sup>ème</sup> jour d'arrêt</b>
		CPAM 60% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<i>Entre 11 et 16 ans d'ancienneté dans l'établissement</i>		<b>Du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>Du 29<sup>ème</sup> au 50<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>A partir du 50<sup>ème</sup> jour d'arrêt</b>	<b>A partir du 50<sup>ème</sup> jour d'arrêt</b>
		CPAM 60% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<i>Entre 16 et 21 ans d'ancienneté dans l'établissement</i>		<b>Du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>Du 29<sup>ème</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>A partir du 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt</b>	<b>A partir du 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt</b>
		CPAM 60% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net
<i>Au-delà de 21 ans d'ancienneté d'ancienneté dans l'établissement</i>		<b>Du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>Du 29<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b>	<b>A partir du 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt</b>	<b>A partir du 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt</b>
		CPAM 60% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	CPAM 80% + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net

Ces durées et taux d'indemnisation au titre du maintien de salaire sont à prendre en compte sur un crédit maximum de 12 mois, qui se détermine à chaque début d'arrêt de travail.

