

**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

# Guide de lecture de la recommandation patronale du 25 mars 2013



## TABLES DES MATIÈRES

PREAMBULE	3
FICHE N°1 : RAPPEL DU CONTEXTE	4
FICHE N°2 : LE SOCLE CONVENTIONNEL DE LA BRANCHE	6
FICHE N°3 : CARACTERE OBLIGATOIRE DE LA RECOMMANDATION PATRONALE	7
FICHE N°4 : INFORMATION, CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES SALARIES	8
FICHE N°5 : LE DROIT A CONGES PAYES	9
FICHE N°6 : SEMAINES A 0H	11
FICHE N°7 : PAUSES	12
FICHE N°8 : MAINTIEN DE SALAIRE POUR CAUSE DE MALADIE	13
FICHE N°9 : ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	19
FICHE N°10 : CONTRIBUTION DES FAMILLES	20
FICHE N°11 : REPAS	21
FICHE N°12 : SUPPLEMENT FAMILIAL ET INDEMNITE DE RESIDENCE	22

## PRÉAMBULE

Le 13 décembre 2012, le SNEC CFTC, le SPELC et l'ensemble des organisations composant le collège employeur ont signé :

- une convention collective de substitution Convention collective des établissements d'enseignement privés (CCEEP) ;
- un accord prévoyant une augmentation la valeur du point de 1.25% pour tous plus 0.75% pour les personnels dont le temps de travail de référence passerait de 1429 à 1470 heures;
- un accord prévoyant une indemnité complémentaire de 4% pour les salariés embauchés sur une base 1558h depuis le 10 novembre 2010 et dont le temps de référence serait 1470 heures au 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Les quatre organisations syndicales non signataires de ces textes (FNEC FP FO, FEP CFDT, SNEIP CGT et SYNEP CFE CGC) ont notifié leur opposition à leur mise en œuvre.

Cette opposition majoritaire **les rend donc inapplicables**.

Or, une organisation syndicale n'a pas respecté le formalisme légal attaché à la procédure d'opposition.

Le collège employeur a donc saisi le tribunal de grande instance de Paris en référé pour faire constater en urgence ce manquement et ainsi voir l'opposition déclarée privée d'effet.

Malheureusement le TGI s'est déclaré incompétent en référé, seule une juridiction du fond pourrait reconnaître que l'opposition n'est pas valide et permettre ainsi l'application des textes visés ci-dessus.

En conséquence, le collège employeur s'est réuni le 14 mars et a décidé d'engager une procédure devant le TGI au fond. L'issue de cette procédure est lointaine.

Conscient que cette situation ne peut perdurer et soucieux de l'intérêt des salariés, le collège employeur a décidé de rédiger une recommandation patronale avec **application à compter d'avril 2013**.

Cette recommandation permet de garantir à TOUS les salariés des droits plus favorables au code du travail en ce qui concerne :

- le maintien de salaire pour cause de maladie,
- les congés pour événements familiaux,
- les absences pour enfants malades,
- l'exonération partielle de la contribution des familles,
- la prise en charge de frais de restauration,
- les pauses de 10 minutes.

## FICHE N°1 : RAPPEL DU CONTEXTE

Dans le cadre de l'obligation légale de négocier tous les 5 ans sur les classifications, une procédure de révision de la convention collective des PSAEE a démarré en 2007.

Le 11 mai 2010, le collège employeur, la FEP-CFDT, le SPELC, le SNEC-CFTC et le SYNEP-CFE CGC ont signé un accord de méthode dont les engagements mutuels étaient notamment :

- la signature d'un accord sur les classifications et rémunérations afférentes avec application au 1<sup>er</sup> septembre 2010 ;
- la poursuite et l'aboutissement de la négociation sur les autres points de la convention (temps de travail et avantages conventionnels)

Le premier engagement a été respecté, un accord sur les classifications et rémunérations afférentes ayant été signé le 7 juillet 2010.

**L'effort réalisé dans les établissements pour la mise en œuvre rapide de cet accord a permis à une grande majorité des salariés de bénéficier d'une augmentation de rémunération.**

Force est de constater que le second engagement n'a pas connu le même succès.

Cette solution ne pouvait perdurer. En effet, dès lors qu'il n'existe aucune correspondance entre les anciennes et les nouvelles classifications, l'ensemble des dispositions faisant référence aux anciennes classifications ne pouvait plus être mis en application.

L'enlisement des négociations a donc conduit l'ensemble des organisations du collège employeur à dénoncer partiellement la convention collective des PSAEE et ce, afin de permettre une relance de la négociation avec échéance certaine<sup>1</sup>.

Les négociations ont repris en janvier 2012 avec comme acte fondateur la signature par la FEP-CFDT, la FNEC-FP FO, le SPELC, le SNEC-CFTC et le SYNEP-CFE CGC d'un accord de méthode le 20 janvier 2012.

25 réunions de négociation se sont ainsi déroulées entre janvier et décembre 2012 afin d'aboutir à la signature d'un accord de substitution le 13 décembre 2012 (CCEEP).

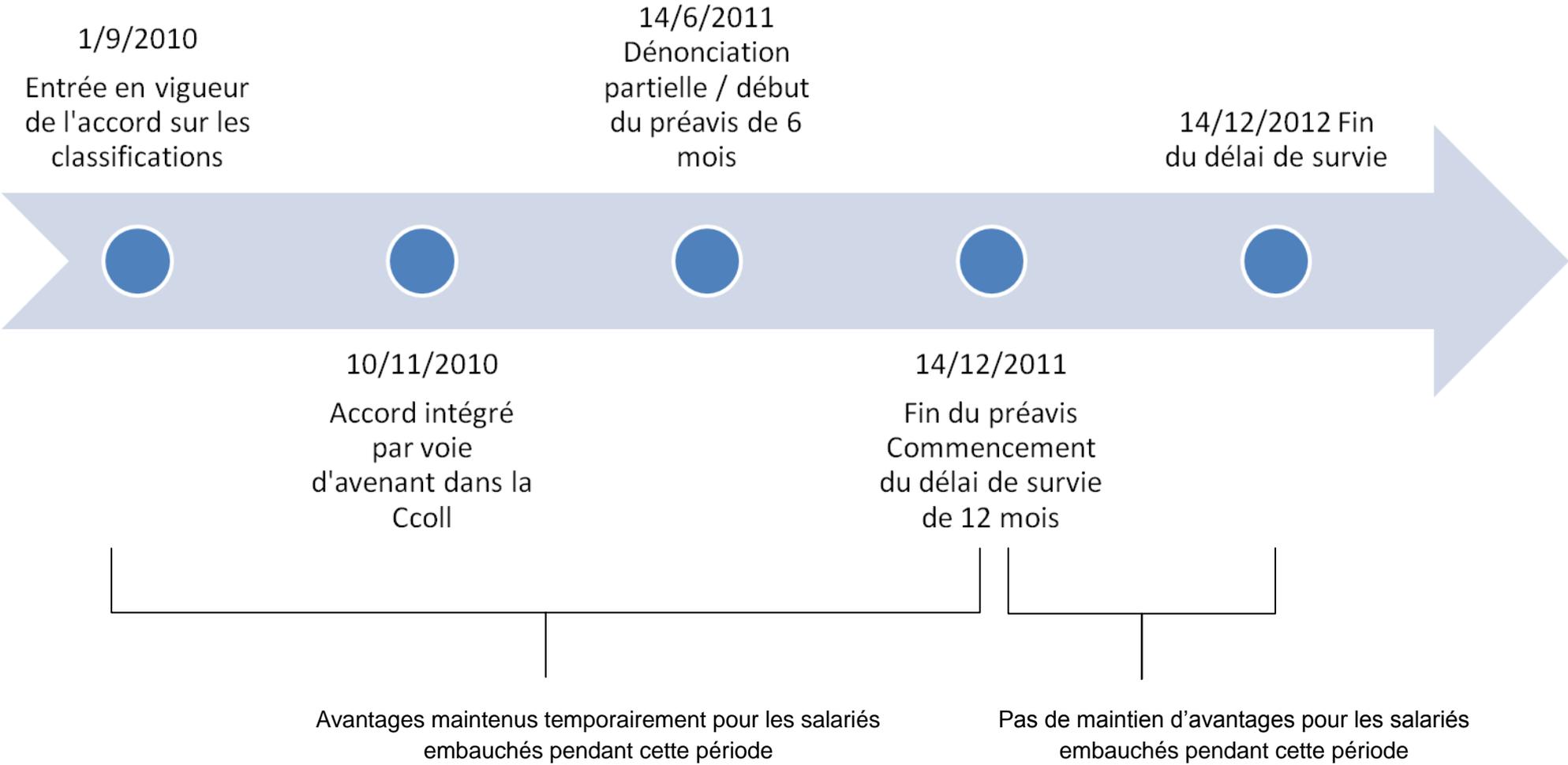
Quatre organisations syndicales non signataires se sont opposées à l'entrée en vigueur de la CCEEP en décembre 2012.

Le collège employeur a donc rédigé une recommandation patronale **le 25 mars 2013**.

---

<sup>1</sup> Le code du travail prévoit que, passée une période de préavis, les partenaires sociaux sont dans l'obligation de négocier un accord de substitution dans un délai de 12 mois maximum.

# Chronologie et effets sur les droits des salariés



## FICHE N°2 : LE SOCLE CONVENTIONNEL DE LA BRANCHE

Le 20 mai 2011, les organisations composant le collège employeur ont dénoncé **partiellement** la convention collective PSAEE.

Cette dénonciation portait :

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

### **La convention collective du 14 juin 2004 existe donc toujours.**

Elle contient les dispositions relatives :

- au droit syndical, aux institutions de représentation 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 (salaire et ancienneté).

### **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, 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)
- à la prévoyance (Accords collectifs relatifs au régime de prévoyance des personnels rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat (cadres et non cadres), mai 2011).

## FICHE N°3 : CARACTÈRE OBLIGATOIRE DE LA RECOMMANDATION PATRONALE

Une recommandation patronale est une décision unilatérale d'un groupement ou d'un syndicat d'employeurs qui s'impose à tous ses adhérents (Cass. soc., 29 juin 1999, n°98-44.348).

Le collège employeur a déjà eu l'occasion d'en formuler dans le cadre des NAO (fixation de la valeur du point, de la rémunération minimale de branche).

Pour revêtir une force obligatoire envers les adhérents d'une organisation patronale, une recommandation doit présenter certains caractères.

Les juges examinent en particulier trois points : **le contexte où la décision est émise, sa publicité et son contenu.**

La diffusion de la décision unilatérale à toutes les entreprises adhérentes démontre la volonté du syndicat émetteur de la voir appliquée par tous ses adhérents. Si de surcroît, la décision unilatérale est rédigée en termes **clairs et précis elle a force obligatoire** (Cass. soc., 29 juin 1999, no 98-44.348).

Le caractère facultatif de la décision patronale est le plus souvent induit par la rédaction même du texte. Ainsi, n'a pas de caractère obligatoire, la « recommandation » qui conseille des augmentations de salaire aux entreprises en mesure de les accorder et qui ne donne pas de directives contraignantes (Cass. soc., 28 avr. 1988, n°85-44.378).

**En l'espèce, dans un souci de cohérence, le collège employeur donne force contraignante à l'ensemble de sa recommandation qui s'applique à compter du mois d'avril 2013.**

**La volonté du collège employeur ne supporte aucune interprétation.**

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 CP,
- 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 TGI, il est recommandé de ne rédiger aucun avenant au contrat de travail.

## **FICHE N°4 : INFORMATION, CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES SALARIÉS**

**Toute recommandation patronale doit faire l'objet d'une communication.**

L'employeur doit respecter les formalités suivantes :

### **Information individuelle**

- 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. Un exemplaire de la recommandation patronale du 25 mars 2013 doit également être donné.
- tenir un exemplaire de ces textes conventionnels à disposition du personnel, sur le lieu de travail, il en va de même pour la recommandation ;
- mentionner la convention applicable sur le bulletin de paie (et sur le contrat de travail lors de l'embauche). Pour rappel, l'IDCC de la convention est toujours 2408.

Le collège employeur conseille d'informer collectivement puis individuellement les salariés de la situation.

### **Information préalable des représentants du personnel**

- fournir un exemplaire de la recommandation du collège employeur au comité d'entreprise, au CHSCT, aux délégués syndicaux ainsi qu'aux délégués du personnel,
- procéder à une **consultation** du CHSCT puis du CE.  
Il ne s'agit pas d'une simple information mais d'un recueil de l'avis des membres du CHSCT et du comité d'entreprise.  
**La question pourra être inscrite à l'ordre du jour des prochaines réunions de ces instances.**

## FICHE N°5 : LE DROIT A CONGES PAYES

Dispositions	Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés après le 14/12/2011																					
Temps de travail et Congés payés	<p><b>Les congés payés sont des AMT</b></p> <p>Maintien du temps de travail et des CP afférents</p> <p><b>6 temps de travail</b> (heures annuelles effectives) en fonction de la « catégorie »:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Temps de travail (Heures annuelles)</th> <th>Congés payés (jours)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AES</td> <td>1558</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>ASEM</td> <td>1470</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>Educ 1 à 3</td> <td>1429</td> <td>58</td> </tr> <tr> <td>Educ 4</td> <td>1546</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>Educ 5</td> <td>1558</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>Docu.</td> <td>1505</td> <td>52</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Temps de travail (Heures annuelles)	Congés payés (jours)	AES	1558	36	ASEM	1470	51	Educ 1 à 3	1429	58	Educ 4	1546	38	Educ 5	1558	36	Docu.	1505	52	<p>Accord de branche ARTT de 1999 :</p> <p><b>1558h et 6 semaines de congés payés pour TOUS</b></p>
	Catégorie	Temps de travail (Heures annuelles)	Congés payés (jours)																				
AES	1558	36																					
ASEM	1470	51																					
Educ 1 à 3	1429	58																					
Educ 4	1546	38																					
Educ 5	1558	36																					
Docu.	1505	52																					

**TOUS** les salariés embauchés après le 10 novembre 2010 (voir page suivante) et a fortiori les salariés embauchés après le 14 décembre 2012 le sont sur une référence 1558h

Temps complet (jours fériés inclus)	1610
Jours calendaires	365
Dimanche	- 52
Congés payés	- <b>36</b>
Jours fériés	- 10
Jours ouvrables	267
Semaines de travail	44.50
Temps de travail effectif (déduction faite des jours fériés)	<b>1558</b>

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

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

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

Par souci de cohérence, ce document présente les effets de la dénonciation et de l'opposition majoritaire à la convention collective de substitution.

Ses rédacteurs ont choisi de faire référence uniquement à la date d'effet de la dénonciation (et non à la date du 10 novembre 2010) et au terme du délai de survie.

Autrement dit, le collège employeur ne change pas son analyse pour les salariés embauchés après le 10 novembre 2010.

Les difficultés d'articulation entre le corps de la CCPSAEE et son annexe expliquent cette impossibilité d'appliquer aux nouveaux embauchés les AVANTAGES catégoriels.

Les parties à l'accord sur les classifications ont toujours refusé de faire un tableau de concordance entre les anciennes et les nouvelles classifications.

Appliquer les avantages catégoriels aux salariés embauchés à compter du 10 novembre 2010 aurait conduit à créer un tableau de concordance à rebours.

## FICHE N°6 : SEMAINES À 0h

Dispositions	Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés après le 14/12/2011
<b>Semaines à 0h conventionnelles</b> (pour les salariés annualisés)	<b>Ce n'est pas un AMT</b>  <b>Plus de semaine à 0h</b>	<b>Pas de semaine à 0h</b>

La répartition par l'employeur du temps de travail sur l'année peut générer des jours à 0h calendrier sur le planning.

Ces jours peuvent être accolés pour faire une « semaine » mais ce n'est pas une obligation.

L'établissement en la matière est libre de fixer le planning et de le modifier en application de l'accord RTT de 1999.

Il est donc inutile de conclure un accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail.

## FICHE N°7 : PAUSES

Dispositions	Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés après le 14/12/2011
<p style="text-align: center;"><b>Pause méridienne</b></p>	<p><b>C'est un AMT</b></p> <p>Maintien des pauses rémunérées <b>pour les salariés répondant aux conditions de la convention PSAEE.</b></p> <p>1. Les ex-personnels d'éducation non cadres ont droit à au moins 30 minutes pour prendre leur repas. Si cette pause est inférieure à 45 minutes, une demi-heure est rémunérée.</p> <p>2. Les ex-ASEM qui assurent le service des enfants à la cantine bénéficient d'une demi-heure rémunérée pour prendre leur repas</p>	<p><b>Pas de pause rémunérée</b></p> <p>Le code du travail prévoit que <b>chaque salarié a droit à 20 minutes de pause non rémunérée après 6 heures de travail effectif.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Pause de « 10 minutes »</b></p>	<p><b>Ce n'est pas un AMT</b></p> <p><b>Recommandation patronale :</b> Les pauses d'une durée égale ou inférieure à 10mn et fixées par l'employeur sont rémunérées.</p>	

Les pauses à l'intérieur de l'établissement sont fixées par l'employeur.

### RAPPEL :

- S'agissant des pauses rémunérées des ex-personnels d'éducation non-cadres, l'AMT est constitué par la rémunération de la pause d'une durée inférieure à 45 minutes.
- Si en vertu de son pouvoir de direction, le chef d'établissement décide d'appliquer des pauses d'une durée d'au moins 45 minutes, celles-ci seront non rémunérées.

## FICHE N°8 : MAINTIEN DE SALAIRE POUR CAUSE DE MALADIE

Dispositions	Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés après le 14/12/2011
<p><b>Maintien de salaire pour cause de maladie</b></p>	<p><b>Ce n'est pas AMT</b></p> <p><b>Recommandation patronale :</b>            Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'établissement bénéficient d'une Indemnisation de l'employeur à compter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Du premier jour d'arrêt de travail pour le 1<sup>er</sup> arrêt (indemnisation à 100% du NET puis à 66,66% (voir tableaux pages suivantes).</li> <li>- Du 2<sup>nd</sup> jour d'arrêt pour un nouvel arrêt sur une même période de 12 mois</li> </ul> <p><b>Pas de maintien</b> pour les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits pour percevoir les IJSS</p>	

A la date de ce document, les organismes assureurs n'ont pas encore mis en gestion ces nouvelles règles.

Les tableaux ci-après prennent en compte l'intervention des régimes de prévoyance en application des contrats en vigueur.

**S'agissant du premier arrêt<sup>2</sup> sur 12 mois  
(pour un salarié ayant moins de 3 enfants 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>		CPAM 50 % A compter du 4 <sup>ème</sup> jour		Après 90 jours de travail continu 50% CPAM + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<b>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</b>					
<b>Entre 1 an et 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement privé</b>	<b>Moins d'1 an dans l'établissement</b>			<b>à partir du 4<sup>ème</sup> jour</b>	
	<b>Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement</b>	<b>3 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	
<b>Entre 2 ans et 11 ans</b>	<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	
<b>Entre 11 et 16 ans</b>	<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	
<b>Entre 16 et 21 ans</b>	<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	
<b>Au-delà de 21 ans d'ancienneté</b>	<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	

<sup>2</sup> Maladie non professionnelle

**S'agissant du deuxième arrêt<sup>3</sup> 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 de travail continu 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)	
	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		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		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		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		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

<sup>3</sup> Maladie non professionnelle

**S'agissant du premier arrêt<sup>4</sup> 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>		CPAM 66,66 % A compter du 4 <sup>ème</sup> jour		Après 90 jours de travail continu 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>à partir du 4<sup>ème</sup> jour (délai de carence SS)</b>	
	<b>Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement</b>	<b>3 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 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66 % + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net		
<b>Entre 2 ans et 11 ans</b>	<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 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</b>	<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 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</b>	<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 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</b>	<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 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	

<sup>4</sup> Maladie non professionnelle

**S'agissant du deuxième arrêt<sup>5</sup> 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	
<i>Moins d'un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois</i>		CPAM 66,66 % A compter du 4 <sup>ème</sup> jour			Après 90 jours de travail continu 66,66% CPAM + 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 catholique</i>	<i>Moins d'1 an dans l'établissement</i>				<b>à partir du 4<sup>ème</sup> jour (délai de carence SS)</b>	
	<i>Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement</i>	<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</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 66,66% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	CPAM 66,66 % + complément prévoyance à hauteur de 92 % du net	
<i>Entre 2 ans et 11 ans</i>		<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</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 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
<i>Entre 11 et 16 ans</i>		<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</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 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
<i>Entre 16 et 21 ans</i>		<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</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 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
<i>Au-delà de 21 ans d'ancienneté</i>		<b>1<sup>er</sup> jour</b>	<b>2 jours suivants</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 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

<sup>5</sup> Maladie non professionnelle

## Indemnisation des salariés en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle reconnue<sup>6</sup> quel que soit le nombre d'arrêts

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		<b>Après 90 jours d'arrêt de travail</b> 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> CPAM 60% + complément de l'employeur à hauteur de 100 % du net	<b>Du 29<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt compris</b> 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</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>	
		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	
<i>Entre 11 et 16 ans</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 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	
<i>Entre 16 et 21 ans</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 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	
<i>Au-delà de 21 ans d'ancienneté</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 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	

<sup>6</sup> si la reconnaissance de MP est en cours, le salarié est indemnisé selon les dispositions de la maladie simple (voir tableaux précédents)

## FICHE N°9 : ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Dispositions	Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés après le 14/12/2011
<b>Congés pour événements familiaux</b>	<b>Ce n'est pas un AMT</b>	
	<b>Recommandation patronale :</b>	
	<b>Evénement</b>	<b>Durée de l'absence rémunérée en jours ouvrés</b>
	Mariage ou PACS du salarié	4 jours
	Naissance ou d'adoption	3 jours pour le père
	Mariage d'un enfant du salarié Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau parent du salarié Le beau parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS.	3 jours
Profession religieuse ou d'ordination sacerdotale d'un enfant du salarié		
Ces congés rémunérés sont pris dans un délai raisonnable entourant l'événement.		
<b>Autorisation d'absence pour enfants malades</b>	<b>Ce n'est pas un AMT</b>	
<b>Recommandation patronale :</b>		
Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite de trois jours ouvrables par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.		
Il peut dans les mêmes conditions bénéficier de six autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.		
Ces absences pourront être prises par journée ou demi-journée		

## FICHE N°10 : CONTRIBUTION DES FAMILLES

Dispositions	Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés après le 14/12/2011
<b>Contribution des familles</b>	<p><b>Ce n'est pas un AMT</b></p> <p><b>Recommandation patronale :</b></p> <p>L'exonération accordée pour l'année scolaire 2012-2013 est maintenue.</p> <p>Pour l'année 2013-2014, l'exonération de la contribution des familles est fixée à hauteur du seuil de tolérance de la sécurité sociale à savoir 30% du prix facturé aux familles par l'établissement.</p>	

## FICHE N°11 : REPAS

Dispositions	Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés après le 14/12/2011
<p align="center"><b>Frais de restauration des salariés</b></p>	<p align="center"><b>C'est un AMT</b></p>	<p align="center"><b>Pas de prise en charge</b></p>
	<p><b>Recommandation patronale :</b></p> <p>Bénéficie d'une prise en charge totale des frais de restauration :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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,</li> <li>- 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.</li> </ul>	

La prise en charge totale des frais de restauration décrite ci-dessus s'appliquent aux salariés exerçant les fonctions visées et ce, quelle que soit leur durée de travail.

## FICHE N°12 : SUPPLEMENT FAMILIAL ET INDEMNITÉ DE RESIDENCE

Dispositions	Salariés embauchés avant le 14/12/2011	Salariés embauchés après le 14/12/2011
<b>Supplément familial et Indemnité de résidence</b>	<b>Ce sont des AMT</b> <b>Maintien en euros</b> pour les salariés qui bénéficiaient du supplément familial et de l'indemnité de résidence. <b>Disparition</b> de ces droits lorsque les conditions ne sont plus remplies.	<b>Pas de supplément familial</b>  <b>Pas d'indemnité de résidence</b>