

## 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

### Situation des salariés au 1<sup>er</sup> septembre 2013

- 1/ Le temps de travail
- 2/ Les avantages individuels acquis (AIA)



## 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)

Les dispositions dénoncées de la convention collective PSAEE n'existent plus depuis la fin du délai de survie, le 6 décembre 2012.

Toutefois, plusieurs textes constituant un socle conventionnel sont applicables aux salariés.

Il s'agit des accords relatifs :

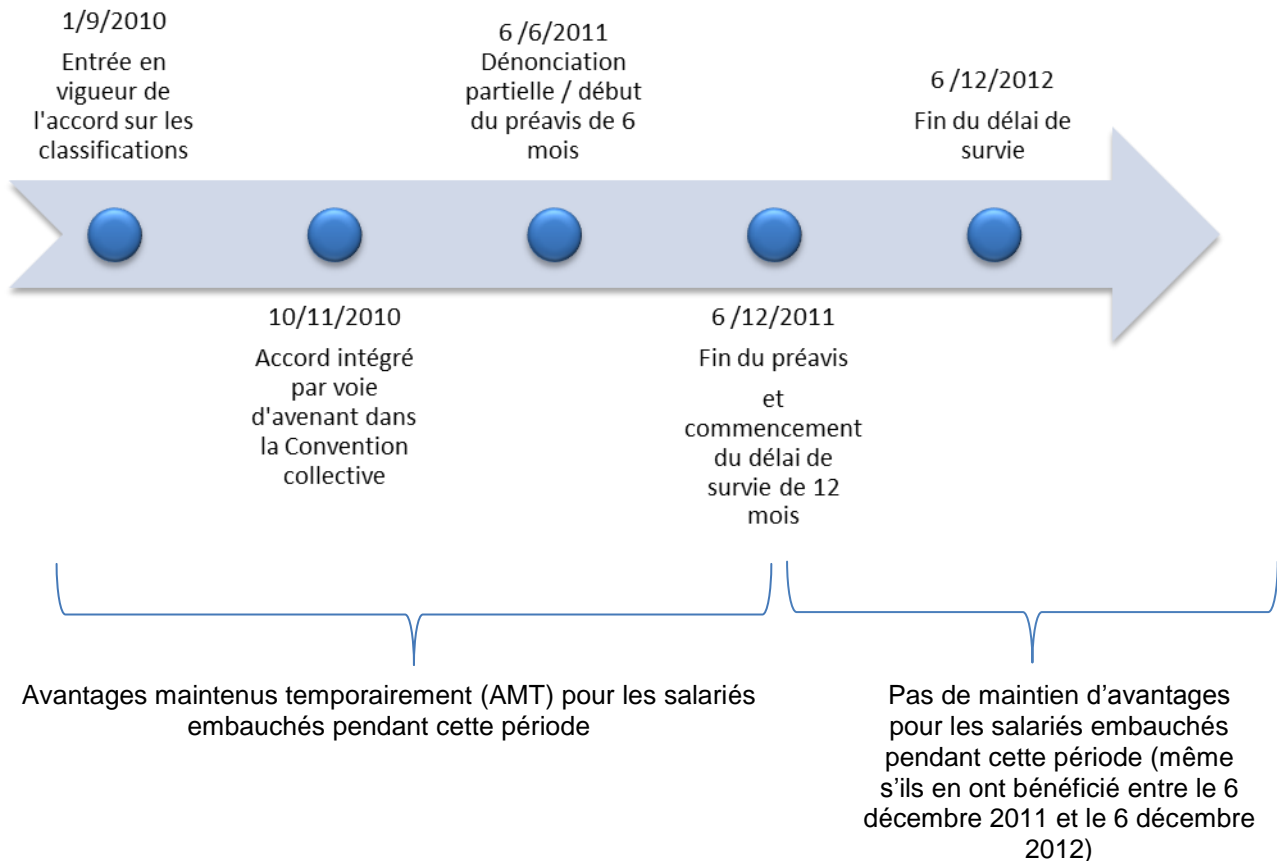
- aux classifications et aux rémunérations (Annexe 1 de la convention collective du 14 juin 2004 en vigueur au 15 décembre 2012)
- au temps de travail (Accords de branche sur le temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat, ARTT, travail de nuit, équivalences)
- à la formation professionnelle (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 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)

De plus, ces textes sont complétés par la recommandation patronale du 25 mars 2013 qui garantit des droits au salarié en matière de maintien de salaire pour cause de maladie, de congés pour événements familiaux, absences pour enfants malades, exonération partielle de la contribution des familles, prise en charge des frais de restauration pour certains personnels.

## 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

### Chronologie et effets sur les droits des salariés



Les salariés embauchés avant le 6 décembre 2011 bénéficient d'Avantages Individuels Acquis (AIA). **Pour ces salariés, les AMT deviennent donc des AIA**, les bulletins de salaires doivent être modifiés en conséquence dès le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

A noter, les AIA ont automatiquement valeur contractuelle sans qu'il soit nécessaire de modifier le contrat de travail. Ces avantages ne peuvent être revus ou supprimés sans l'accord du salarié.

## 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

### La situation des salariés embauchés entre le 6 décembre 2011 et le 6 décembre 2012

Seuls les salariés présents au jour d'effet de la dénonciation de la convention collective bénéficient des AIA. C'est-à-dire au jour de l'expiration du préavis. **Autrement dit, seuls les salariés embauchés avant le 6 décembre 2011 sont concernés**<sup>1</sup>.

La Cour de cassation estime qu'il s'agit d'une exception légitime au principe d'égalité de traitement puisque prévue par le code du travail lui-même. Le maintien d'un avantage acquis en cas de mise en cause de l'application d'un accord collectif dans les conditions prévues par l'article L.2261-9 du code du travail ne méconnaissant pas le principe « *à travail égal, salaire égal* », que ce maintien résulte d'une absence d'accord de substitution ou d'un tel accord (Cass. soc., 21 mars 2012, n°10-17.847).

En revanche, **maintenir aux salariés embauchés entre le 6 décembre 2011 et le 6 décembre 2012 ces avantages pourrait générer** une inégalité de traitement avec les salariés embauchés à compter du 6 décembre 2012.

---

<sup>1</sup> Les salariés engagés après la dénonciation s'ils peuvent prétendre au bénéfice des avantages prévus par la convention ou l'accord dénoncé tant que ce texte conventionnel continue de produire des effets et quand ils remplissent les conditions pour y prétendre, ne les conservent pas au titre d'avantages individuels acquis après que la convention ou l'accord ait cessé de produire ses effets (Cass. soc., 15 mai 2001, n°99-41.669).

## 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

### I/ Sur le temps de travail (nombre de jours de congés)

Deux situations doivent être distinguées.

#### **Dans les établissements n'ayant pas d'accord d'entreprise sur le temps de travail :**

- les salariés embauchés avant le 10 novembre 2010 conservent leurs temps de travail et leurs congés payés au titre des AIA (ne pouvant plus être modifié sans l'accord du salarié) ;
- les salariés embauchés entre le 10 novembre 2010 et le 6 décembre 2011 doivent bénéficier des temps de travail et des congés payés de la convention collective PSAEE et les conservent au titre des AIA ;
- les salariés embauchés entre le 6 décembre 2011 et le 6 décembre 2012 ne bénéficient pas d'AIA. Leur temps de travail de référence est donc de 1558h annuelles effectives (pour un temps complet).

**Dans les établissements ayant un accord d'entreprise**, en application du principe de parallélisme des formes : ces accords demeurent applicables.

S'ils n'ont plus été appliqués dans l'établissement, il convient de les mettre en œuvre pour tous les salariés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Dans cette situation, une révision voire une dénonciation de ces accords est envisageable.

Ces deux procédures vous sont présentées dans un document joint.

### II/ Sur les AMT devenant des AIA

Ce jugement ne concerne que le temps de travail et les congés payés.

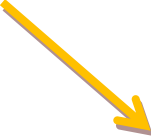

Néanmoins, dans une démarche responsable et dans un souci de stabilisation, le collège employeur a décidé d'appliquer le raisonnement du TGI à l'ensemble des avantages maintenus temporairement.

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

- le nombre de jours de CP (voir, I) ;
- la rémunération des pauses ;
- la prise en charge totale ou partielle des frais de restauration ;
- le supplément familial et l'indemnité de résidence.

## COLLEGE EMPLOYEUR

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

| Dispositions   | Salariés embauchés avant le 6 décembre 2011   | Salariés embauchés après le 6 décembre 2011   |
|--|---|---|
| <b>Pauses rémunérées</b>                             | <p style="text-align: center;"><b>AIA</b></p> <p>Les ex-personnels d'éducation non cadres ont droit à au moins 30 minutes pour prendre leur repas.</p> <p>Si cette pause est inférieure à 45 minutes, une demi-heure est rémunérée.</p> <p>Les ex-ASEM qui assurent le service des enfants à la cantine bénéficient d'une demi-heure rémunérée pour prendre leur repas</p>  | <p>Application du Code du travail :</p> <p>Chaque salarié a droit à 20 minutes de pause non rémunérée toutes les 6 heures de travail effectif.</p>  |
| <b>Frais de restauration</b>                         | <p style="text-align: center;"><b>AIA</b></p>  <p style="text-align: center;"><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> <p><b>Cette prise en charge s'applique à tous les salariés exerçant les fonctions visées et ce, quelle soit leur date d'embauche et quelle que soit la quotité horaire dédiée à ces fonctions.</b></p> | <p>Aucune disposition dans le Code du travail donc pas d'obligation de prise en charge par l'employeur.</p>  |
| <b>Supplément familial et Indemnité de résidence</b> | <p style="text-align: center;"><b>AIA</b></p> <p>Maintien en euros pour les salariés qui bénéficiaient du supplément familial et de l'indemnité de résidence.</p> <p>Disparition de ces droits lorsque les conditions ne sont plus remplies.</p>  | <p>Pas de supplément familial</p> <p>Pas d'indemnité de résidence</p>   |