



CHAMPAGNE ARDENNES

Enseignement Catholique

UROGEC

2, rue Edouard Branly – 51500 TAISSY

Téléphone : 03 26 88 02 37 - Télécopie : 03 26 88 02 40

Adresse e-mail : urogec.reims@laposte.net

LETTRE INFO UROGEC CHAMPAGNE ARDENNES

→ Désignation d'enseignants comme délégués syndicaux

COMMUNIQUE SUITE A L'AVIS DE LA COUR DE CASSATION

La loi du 5 janvier 2005 (loi Censi) a précisé que les enseignants ont un statut de droit public et que, à titre dérogatoire, ils bénéficient des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, C.H.S.C.T.).

La loi ne précise pas si les enseignants peuvent être désignés comme délégués syndicaux.

Devant le silence de la loi, les organismes nationaux représentant les établissements (SGEC, FNOGEC, CNEAP et syndicats de chefs d'établissement) ont décidé en commun de solliciter un avis de la Cour de Cassation sur ce point.

La Cour de Cassation a été saisie et a estimé qu'il s'agissait d'une question de droit nouvelle qui méritait une analyse et un avis. Cet avis a été rendu le 15 janvier 2006 ; vous en trouverez ci-joint la teneur. La Cour estime que les enseignants sont « *intégrés de façon étroite et permanente dans la collectivité de travail de leur établissement* » et qu'ils peuvent continuer, même depuis la loi Censi, à exercer les fonctions de délégués syndicaux.

Il en résulte que :

- lors d'une désignation nouvelle d'un enseignant comme délégué syndical, aucun recours ne peut être engagé à son encontre, dès lors qu'il s'agit d'un syndicat représentatif au sens du code du travail ;
- les établissements qui ont accepté d'engager, à notre demande, un contentieux devant le tribunal d'instance, sont invités à se désister. Les modalités pratiques leur seront adressées individuellement.

Les représentants des établissements catholiques d'enseignement prennent acte de cet avis. Cette première étape était nécessaire et constituait le préalable pour que le législateur soit saisi de la question.

→ **Forfait d'externat État / Forfait départemental et régional**

La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales prévoit le transfert des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) aux départements et aux régions.

La conséquence directe de cette disposition est le transfert d'une quote-part du forfait d'externat État aux départements et régions. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2007, les lycées et collèges sous contrat percevront trois contributions, dont deux à la charge des collectivités territoriales :

- une contribution versée par l'État pour la rémunération des personnels non enseignants (de direction, administratif, gestion, éducatif, médical), afférente à l'externat.
- deux contributions versées par les départements pour les collèges et par les régions pour les lycées (et par la collectivité territoriale en Corse) :
 - Une première correspondant à la rémunération des personnels TOS exerçant leurs missions dans les collèges et lycées privés sous contrat.
 - Une seconde correspondant aux dépenses de fonctionnement matériel.

Pour s'assurer que les collèges et lycées privés sous contrat d'association recevront un forfait d'externat, correspondant au coût salarial du collégien et lycéen public, équivalent à celui qu'ils reçoivent aujourd'hui de l'État, le ministère de l'Éducation Nationale publiera un arrêté ministériel, pour 2007 et 2008. Cet arrêté comportera deux colonnes, l'une correspondant à ce qui sera versé par l'État et l'autre à ce qui sera versé par les conseils généraux et régionaux, en fonction des 18 catégories de forfait.

Le versement du forfait État qui sera mandaté par les inspections académiques ne tiendra plus compte de la rémunération TOS, cette dernière étant désormais assumée par les départements et régions.

→ **Valeur du point de la fonction publique au 1^{er} Mars 2008**

Le gouvernement a décidé d'accorder une augmentation sur les salaires de la fonction publique à compter du 1^{er} MARS 2008.

La valeur du point est donc portée à **54,6834 €** au 1^{er} Mars 2008.

→ **VALEUR du SMIC au 1^{er} Juillet 2008.**

A compter du 1^{er} juillet 2008, le Smic et le minimum garanti sont revalorisés.

Le décret n°2008-617 du 27 juin 2008 (JO du 28 juin 2008) fixe le taux horaire du SMIC à **8,71** euros à compter du 1^{er} juillet 2008, soit **1321,02** euros par mois sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Le minimum garanti est porté à 3,31 euros au 1^{er} juillet 2008.

→ Régime social de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

La **loi n° 2008-596 du 25 juin 2008** portant modernisation du marché du travail crée un nouveau mode de rupture du contrat de travail : « La rupture conventionnelle ».

Ce mode de rupture du contrat de travail est régi par de nouvelles dispositions intégrées dans le code du travail aux articles L 1237-11 et suivants. L'indemnité spécifique versée à l'occasion de cette rupture conventionnelle peut être exonérée.

La rupture conventionnelle du contrat de travail : régime social

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail crée un nouveau mode de rupture du contrat de travail : « La rupture conventionnelle ».

Cette rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission.

Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Ce mode de rupture du contrat de travail est régi par de nouvelles dispositions intégrées dans le code du travail aux articles L 1237-11 et suivants.

S'agissant de l'exonération de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui lui est versée bénéficie du même régime social que l'indemnité de licenciement.

Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Si l'indemnité versée au titre de la rupture conventionnelle est supérieure à ce montant, la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG/CRDS. En revanche, elle reste exonérée de cotisations sociales, dans la limite :

- de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199 656 euros pour 2008).
- ou de la moitié du montant de l'indemnité versée dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199 656 euros pour 2008).

→ Indemnité de Départ en retraite des enseignants

Note FNOGEC n° 2008-23

Objet : Indemnité de départ en retraite des enseignants

En janvier dernier, nous vous avons informés de la décision de la commission permanente de l'enseignement catholique de saisir le Ministère de l'Éducation Nationale au sujet de l'annulation de la convention IDR par la Cour d'appel de Paris (note d'information n° 2007-37 et 2008-03).

Les négociations avec le Ministère se sont déroulées tout au long de ce premier semestre et devraient enfin aboutir.

En effet, le ministère vient d'inviter l'ensemble des partenaires concernés à une rencontre qui se tiendra le 11 juillet prochain. A cette occasion, nous devrions aboutir à la signature d'un nouvel accord permettant aux établissements de verser une indemnité de départ en retraite aux enseignants, agents publics de l'État.

Nous vous rappelons que cette longue attente n'était en aucun cas une volonté délibérée de l'enseignement catholique de ne pas reconnaître les enseignants qui ont consacré une grande partie de leur existence au service de notre Institution et des enfants qui lui ont été confiés mais bien la résultante d'un problème juridique qu'il nous a fallu résoudre et dont nous n'avions pas la totale maîtrise.

→ Réforme : la période d'essai

Outre l'instauration de la rupture conventionnelle du contrat de travail, la réforme issue de loi de modernisation du marché du travail, adoptée par le Parlement le 12 juin 2008, modifie les règles relatives à la période d'essai.

Avant la réforme :

La durée de la période d'essai était **fixée par les conventions collectives et accords collectifs de branche**, sauf pour certaines catégories de salariés (CDD, VRP, intérimaires...).

La durée de la période d'essai que devait effectuer le salarié dépendait donc de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Après la réforme :

Durée de la période d'essai :

Désormais, la durée maximale de la période d'essai est fixée, par le Code du travail, à :

- **2 mois** pour les ouvriers et employés.
- **3 mois** pour les agents de maîtrise et techniciens.
- **4 mois** pour les cadres.

Renouvellement de la période d'essai :

La possibilité de renouveler une fois la période d'essai doit **être prévue par un accord collectif de branche étendu**.

La durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement doivent obligatoirement **être mentionnés dans le contrat de travail**.

En cas de renouvellement, la durée de la période d'essai pourra être portée au maximum à :

- **4 mois** pour les ouvriers et employés (soit deux fois deux mois).
- **6 mois** pour les agents de maîtrise et techniciens.
- **8 mois** pour les cadres.

Sort des accords de branche prévoyant une période d'essai :

Concernant l'application des périodes d'essai prévues par les accords de branche, il convient de **faire une distinction entre les accords antérieurs à la loi et ceux conclus après la loi** :

- les accords de branche **antérieurs** à la loi : la durée de la période d'essai prévue par l'accord de branche s'appliquera si celle-ci est **plus longue que la durée légale**.

Toutefois, à titre transitoire, les accords collectifs de branche, conclus avant la loi, fixant une période d'essai plus courte que la durée légale continueront de s'appliquer **jusqu'au 30 juin 2009**.

- les accords de branche **postérieurs** à la loi : la durée de la période d'essai prévue par l'accord de branche s'appliquera si celle-ci est **plus courte que la durée légale**.

Enfin, le contrat de travail peut fixer une durée de période d'essai inférieure que celle déterminée par la loi.

Rupture de la période d'essai :

Désormais, la rupture de la période d'essai est soumise à un délai de prévenance.

L'employeur qui met fin à la période d'essai avant son terme ou à son issue doit prévenir le salarié dans un délai minimal de :

- **24 heures** si ce dernier compte moins de 8 jours de présence,
- **48 heures** entre 8 jours et 1 mois de présence,
- **2 semaines** après 1 mois de présence,
- **1 mois** après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance minimal de :

- **24 heures** pour une durée de présence inférieure à 8 jours,
- **48 heures** pour une durée de présence de 8 jours et au-delà.

A savoir : la loi de modernisation du marché du travail a été publiée au Journal Officiel du 26 juin 2008. Les nouvelles dispositions relatives à la période d'essai seront instituées aux articles L. 1221-19 à L. 1221-26 du Code du travail.