

## Présentation des tableaux

Les dispositions dénoncées de la Convention collective PSAEE ont disparu le 6 décembre 2012.

Suite à l'opposition formée contre l'entrée en vigueur de la Convention collective EEP signée le 14 décembre 2012, cette dernière n'est pas applicable et les dispositions dénoncées de la Convention collective PSAEE n'ont donc pas de dispositions de substitution.

Néanmoins, conformément à l'article L 2261-13 du Code du travail, les salariés embauchés avant le 6 décembre 2011 et qui bénéficiaient déjà des avantages liés aux dispositions dénoncées les conservent sous forme d'avantages individuels acquis (AIA, nommés « avantages maintenus temporairement » dans nos précédents courriels).

Dans ce contexte, ce document a vocation à vous aider dans la gestion quotidienne de vos contrats de travail.

Vous constaterez que, pour chaque disposition, vous sont précisés :

- les salariés concernés (parfois tous, parfois uniquement ceux bénéficiant d'AIA donc embauchés avant le 6 décembre 2011),
- le support juridique de référence (AIA, recommandation du collègue employeur, Code du travail, accord de branche).

Sont notamment applicables dans la branche :

- les AIA
- la recommandation patronale d'avril 2013
- la convention collective n° 2408 « du 14 juin 2004 » (qui contient notamment l'accord sur les classifications et les rémunérations),
- l'accord sur le temps de travail,
- le code du travail,
- les accords sur la prévoyance cadres et non cadres,
- l'accord sur la formation,
- l'accord EAAD.

Dispositions	Salariés concernés																						
Temps de travail et Congés payés afférents	Embauchés avant le 6 décembre 2011	Embauchés à compter du 6 décembre 2011																					
	<p style="text-align: center;"><b>AIA</b></p> <p>Ces salariés conservent leur temps de travail de référence et les congés payés afférents tels qu'ils existaient dans l'ancienne convention collective.</p> <p>Pour mémoire</p> <table border="1" data-bbox="496 943 1070 1391"> <thead> <tr> <th data-bbox="496 943 751 1167">« ex »Catégorie</th> <th data-bbox="751 943 932 1167">Temps de travail (Heures annuelles)</th> <th data-bbox="932 943 1070 1167">Congés payés (jours)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="496 1167 751 1200">AES</td> <td data-bbox="751 1167 932 1200">1558</td> <td data-bbox="932 1167 1070 1200">36</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1200 751 1234">ASEM</td> <td data-bbox="751 1200 932 1234">1470</td> <td data-bbox="932 1200 1070 1234">51</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1234 751 1267">Educ 1 à 3</td> <td data-bbox="751 1234 932 1267">1429</td> <td data-bbox="932 1234 1070 1267">58</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1267 751 1301">Educ 4</td> <td data-bbox="751 1267 932 1301">1546</td> <td data-bbox="932 1267 1070 1301">38</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1301 751 1335">Educ 5</td> <td data-bbox="751 1301 932 1335">1558</td> <td data-bbox="932 1301 1070 1335">36</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1335 751 1391">Docu.</td> <td data-bbox="751 1335 932 1391">1505</td> <td data-bbox="932 1335 1070 1391">45</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="1098 539 1401 719"><b>Accord de branche sur le temps de travail dans l'enseignement privé</b></p> <ul data-bbox="1098 763 1401 976" style="list-style-type: none"> <li>- 1558h annuelles effectives (référence temps complet)</li> <li>- 6 semaines de congés payés (36 jours ouvrables)</li> </ul> <p data-bbox="1098 1021 1401 1234">Application à tout salarié embauché à compter du 6-12-11 et ce, quelles que soient les fonctions exercées</p>		« ex »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	45
	« ex »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	45																					
<p style="text-align: center;"><b>Cas particulier des établissements ayant un accord d'entreprise relatif au temps de travail</b></p> <p>Cet accord d'entreprise demeure applicable à tous les salariés de l'établissement et ce, quelle que soit leur date d'embauche. Une révision voire une dénonciation de cet accord peut être envisagée.</p>																							

Dispositions	Salariés concernés
Aménagement du temps de travail	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Accord de branche sur le temps de travail dans l'enseignement privé</b></p> <p>Il contient notamment les règles relatives à la modulation. Pas de semaine à 0h garantie mais, en fonction de la répartition du volume d'heures annuelles, possibilité de dégager des jours à 0h sur le planning.</p>
Classifications et rémunérations	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Annexe 1 de la Convention collective « du 14 juin 2004 »</b></p>
Ancienneté et salaire	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Annexe 1 de la Convention collective « du 14 juin 2004 »</b></p> <p>Sont pris en compte dans l'ancienneté reconnue au salarié, pour le calcul du salaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ancienneté acquise comme salarié de droit privé dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires de la présente convention ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, qu'elles qu'aient été les fonctions exercées.</li> <li>- la durée du service national obligatoire, s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement d'enseignement privé relevant d'un des organismes signataires de la présente convention ;</li> <li>- les absences maladie indemnisées par l'employeur ;</li> <li>- les temps de congés pour mandat syndical ou civique ou pour convenance personnelle, s'ils sont employés au service de l'enseignement ou au perfectionnement professionnel.</li> </ul> <p>Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée comme s'ils étaient employés à temps complet.</p>

Dispositions	Salariés concernés								
Période d'essai	<b>TOUS</b>								
	<b>Code du travail</b>								
	Pour qu'une période d'essai soit opposable, elle doit nécessairement être prévue dans le contrat de travail.								
	<b>Période d'essai pour un contrat à durée indéterminée</b>								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Catégorie socioprofessionnelle</th> <th style="width: 50%;">Durée maximale de la période d'essai</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Employé</td> <td style="text-align: center;">2 mois</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Agent de maîtrise</td> <td style="text-align: center;">3 mois</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Cadre</td> <td style="text-align: center;">4 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie socioprofessionnelle	Durée maximale de la période d'essai	Employé	2 mois	Agent de maîtrise	3 mois	Cadre	4 mois
	Catégorie socioprofessionnelle	Durée maximale de la période d'essai							
Employé	2 mois								
Agent de maîtrise	3 mois								
Cadre	4 mois								
<b>Période d'essai pour un contrat à durée déterminée</b>									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Durée initiale du contrat (CDD avec terme précis) ou de la période minimale (CDD sans terme précis)</th> <th style="width: 50%;">Durée maximale de la période d'essai</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Inférieure ou égale à 6 mois</td> <td style="text-align: center;">1 jour par semaine dans la limite de deux semaines</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Supérieure à 6 mois</td> <td style="text-align: center;">1 mois maximum</td> </tr> </tbody> </table>	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			
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								
La période d'essai se décompte de date à date, elle n'est pas renouvelable.									

Dispositions	Salariés concernés	
Pauses méridiennes	Embauchés avant le 6 décembre 2011	Embauchés à compter du 6 décembre 2011
	<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. Si cette pause est inférieure à 45 minutes, une demi-heure est rémunérée. En vertu de son pouvoir de direction, le chef d'établissement peut décider d'appliquer des pauses d'au moins 45 minutes qui ne seront alors pas rémunérées.</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 style="text-align: center;"><b>Code du travail</b></p> <p>Chaque salarié a droit à 20 minutes de pause non rémunérée toutes les 6 heures de travail effectif.</p>
Pause de 10 minutes	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Recommandation patronale</b></p> <p>Les pauses d'une durée égale ou inférieure à 10 minutes et fixées par l'employeur sont rémunérées. Ces pauses ne sont pas obligatoires.</p>	

Dispositions	Salariés concernés	
Supplément familial Indemnité de résidence	Embauchés avant le 6 décembre 2011	Embauchés à compter du 6 décembre 2011
	<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. Diminution voire disparition de ces droits lorsque les conditions ne sont plus remplies.</p>	<p>Pas de supplément familial Pas d'indemnité de résidence</p>
Autorisations d'absence	<b>TOUS</b>	
	<b>Recommandation patronale</b>	
	Evènement	Durée de l'absence (en jours ouvrés)
	Mariage ou PACS du salarié	4 jours
	Naissance ou adoption	3 jours pour le père (ou conjoint)
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau parent du salarié (père, mère du conjoint, du concubin ou du partenaire du PACS)	3 jours	
Profession religieuse ou d'ordination sacerdotale d'un enfant du salarié	3 jours	

Dispositions	Salariés concernés	
Frais de restauration des salariés	Embauchés avant le 6 décembre 2011	Embauchés à compter du 6 décembre 2011
	<p style="text-align: center;"><b>AIA</b></p> <p>Maintien de la prise en charge partielle ou totale pour les salariés répondant aux anciennes dispositions conventionnelles et qui en bénéficiaient déjà effectivement.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Aucune obligation</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</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>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.</p>	

Dispositions	Salariés concernés
Contribution des familles	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Recommandation patronale</b></p> <p>Pour l'année 2013-2014, les salariés liés à l'établissement par un contrat de travail bénéficient d'une exonération partielle de la contribution des familles fixée à hauteur du seuil de tolérance de la sécurité sociale à savoir 30% du prix facturé aux familles.</p>
Maladie	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Recommandation patronale</b></p> <p>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,</li> <li>- du 2<sup>nd</sup> jour d'arrêt pour un nouvel arrêt sur une même période de 12 mois.</li> </ul> <p>Les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits pour percevoir les IJSS ne bénéficient pas d'un maintien par l'employeur.</p>
<p>Préavis en cas de rupture</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- licenciement pour cause réelle et sérieuse,</li> <li>- inaptitude d'origine professionnelle,</li> <li>- départ en retraite,</li> <li>- démission</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Contrat de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un mois en cas d'ancienneté continue dans l'établissement inférieure à 2 ans ;</li> <li>- de deux mois en cas d'ancienneté continue dans l'établissement de 2 ans et plus.</li> </ul> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde ni en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ni en cas de rupture conventionnelle.</p> <p>Cette mention doit figurer dans le contrat de travail.</p>

Dispositions	Salariés concernés												
Indemnité de licenciement	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Code du travail</b></p> <p>L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'établissement, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté dans l'établissement.</p> <p>En cas de faute lourde ou grave, cette indemnité n'est pas due.</p> <p>En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, le montant de l'indemnité est doublé.</p> <p>En cas de rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.</p>												
Indemnité de départ en retraite	<p style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Code du travail</b></p> <table border="1" data-bbox="596 1272 1394 1541"> <thead> <tr> <th>Ancienneté dans l'établissement</th> <th>Indemnité en mois de salaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 10 ans</td> <td>Néant</td> </tr> <tr> <td>de 10 à 14 ans</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>de 15 à 19 ans</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>de 20 à 29 ans</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>à partir de 30 ans</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté dans l'établissement	Indemnité en mois de salaire	Moins de 10 ans	Néant	de 10 à 14 ans	0,5	de 15 à 19 ans	1	de 20 à 29 ans	1,5	à partir de 30 ans	2
Ancienneté dans l'établissement	Indemnité en mois de salaire												
Moins de 10 ans	Néant												
de 10 à 14 ans	0,5												
de 15 à 19 ans	1												
de 20 à 29 ans	1,5												
à partir de 30 ans	2												

Dispositions	Salariés concernés
Procédure disciplinaire	<p data-bbox="592 353 1393 394" style="text-align: center;"><b>TOUS</b></p> <p data-bbox="592 427 1393 468" style="text-align: center;"><b>Règlement intérieur</b></p>