

## Convention collective PSAEE

### DOSSIER PRATIQUE : Traitement de la situation antérieure au 1<sup>er</sup> septembre 2015

Collège employeur



## Table des matières

Préambule .....	3
Délai de prescription .....	3
Fiche 1 : Congés payés et durée de travail .....	5
Fiche 2 : Maintien de salaire pour cause de maladie .....	7
Fiche 3 : Supplément Familial.....	9

## Préambule

La dénonciation partielle de la convention collective PSAEE prononcée par le Collège employeur (le 6 juin 2011) est considérée comme n'ayant jamais eu lieu puisque le Tribunal de Grande Instance de Paris l'a déclarée nulle (le 3 février 2015). Le collège employeur a pris acte de cette décision et a choisi d'engager le dialogue qui a conduit à la signature de la convention collective SEP appliquée depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

En conséquence, toutes les dispositions de la CC PSAEE auraient dû être appliquées jusqu'au 31 août 2015 à tous les salariés quelle que soit leur date d'embauche

Il convient donc de s'assurer que les dispositions de la CC PSAEE ont été régulièrement appliquées jusqu'au 31 août 2015, ce qui peut donner lieu à régularisations.

Comme évoqué dans le communiqué du Collège employeur en date du 28 octobre 2015 ([Communiqué du collège employeur](#)), au regard de la complexité et de la diversité des situations, aucune analyse collective et systématique ne peut être retenue.

**Les régularisations se font au cas par cas et sous la responsabilité du chef d'établissement.**

**Pour plus d'informations** : contactez la FNOGEC (votre UDOGEC et UROGEC) ou votre organisation professionnelle de chefs d'établissement.

## Délai de prescription

L'action en paiement ou en répétition de salaire se prescrit par 3 ans.

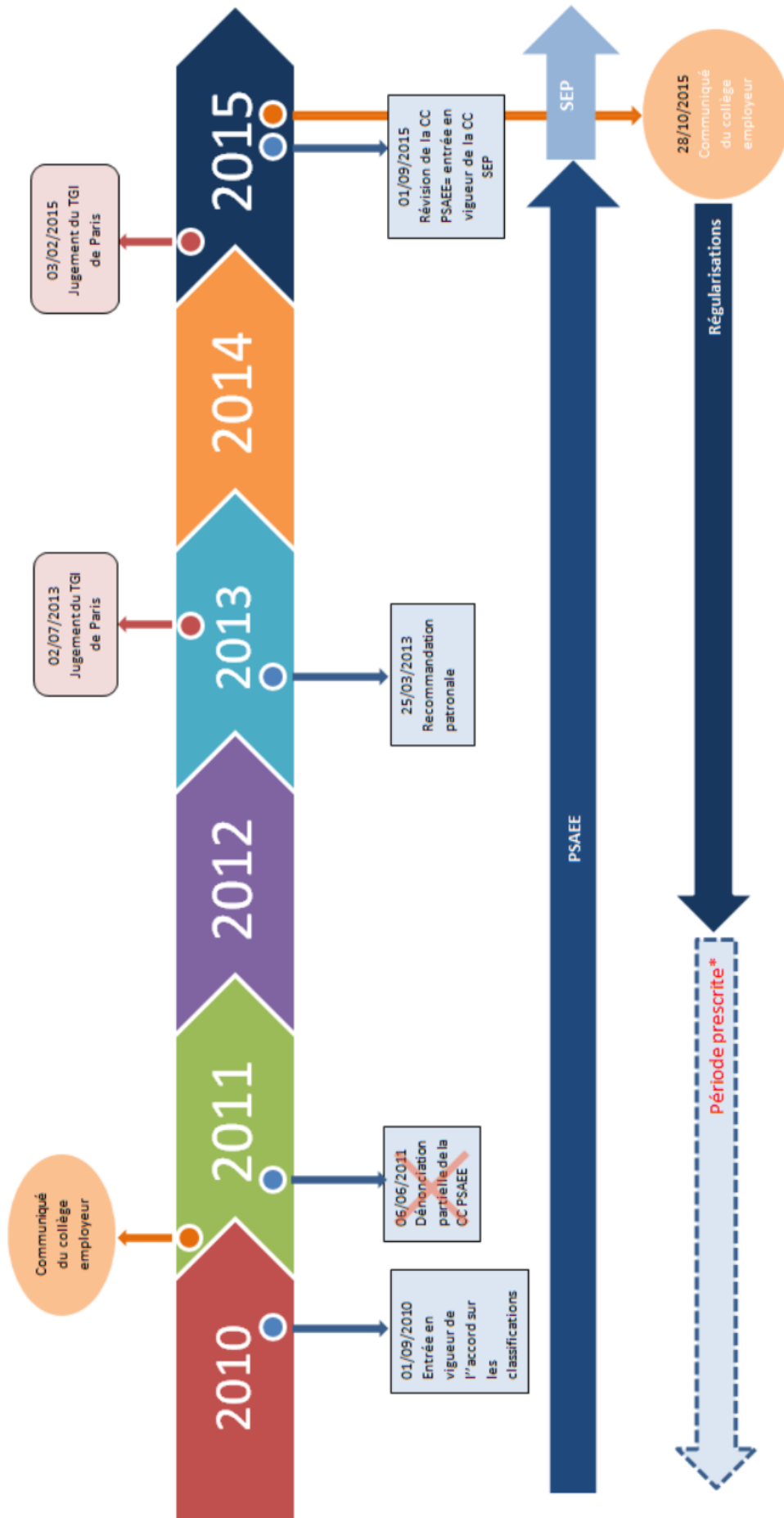
Ce délai court à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer<sup>1</sup>.

La date d'application de la Convention collective SEP 2015 soit le 1<sup>er</sup> septembre 2015 est, pour le Collège employeur, la date à retenir.

Les régularisations couvrent donc au maximum la période du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015.

---

<sup>1</sup> C. trav., art. L. 3245-1



## Fiche 1 : Congés payés et durée de travail

Il doit être rappelé au préalable :

1. que les régularisations en termes de congés payés et de durée de travail concernent uniquement les établissements dépourvus d'accord d'établissement sur le sujet (dans ce dernier cas, les accords continuent à s'appliquer jusqu'à éventuelle révision ou dénonciation) ;
2. que la situation des salariés embauchés entre novembre 2010 (date de l'entrée en vigueur des classifications) et le 6 décembre 2011 aurait dû être régularisée en septembre 2013<sup>2</sup>;
3. que la réalité des situations doit être examinée = seules doivent être rémunérées « en plus » les heures effectivement réalisées sur les périodes considérées.

### Quels sont les salariés concernés ?

Les régularisations concernent les salariés qui n'ont pas bénéficié du nombre de jours de congés payés prévus par la convention collective PSAEE et qui ont travaillé au-delà de la durée annuelle de travail.

#### En pratique :

Si un salarié « éducateur » bénéficie au titre de la CC SEP de 51 jours de congés payés (1470h) c'est qu'il devait vraisemblablement bénéficier de 58 jours de CP (1429h) au titre de la PSAEE.

### Quelle méthode de régularisation ?

Deux options :

- soit procéder en deux temps :
  1. compenser les congés payés dont le salarié n'a pas bénéficié ;
  2. majorer les heures réalisées en plus.

Cette technique est exigeante mais elle est plus proche de la réalité et permet surtout une plus grande transparence et éviter le risque de payer deux fois des heures qui ont déjà été rémunérées ;

- soit les heures réalisées « en plus » sont rémunérées sur une base **110%**, **125%** et **150%**. Cette technique plus simple permet de régulariser à la fois les congés payés non pris et les majorations non versées au titre des heures complémentaires ou supplémentaires. Dans ce cas, il convient de mentionner dans l'information délivrée au salarié sur la régularisation que cette somme comprend une « *compensation pour congés payés* » ou qu'il s'agit d'une somme « *y compris congés payés* ».

La seconde option n'a sans doute pas à être décrite. Nous avons fait le choix de ne développer que la première.

**Attention**, quelle que soit l'option choisie, les repos compensateurs non pris par les salariés à temps plein doivent être indemnisés ou compensés en temps. Seule l'option d'indemnisation est détaillée.

<sup>2</sup> cf. [communication du collège employeur](#)

### 1. Compenser les congés payés non pris :

Le plus aisé est de réaliser une règle de trois.

Et ainsi calculer la différence entre le montant de l'indemnité de congés payés que le salarié aurait dû percevoir et le montant de l'indemnité de congés payés réellement perçue.

Jours	36	38	45	51	58
Montant de l'indemnité de congés payés en % de la rémunération	12,00%	12,70%	15,00%	17,00%	19,33%

#### Exemple :

Le salarié a été embauché le 1<sup>er</sup> septembre 2014, a une rémunération de 10 000€ brute annuelle.

Il a eu 36 jours de congés payés. Ce qui correspond à 1200€ d'indemnité de congés payés sur l'année : 10 000 x 12%.

Il aurait dû bénéficier de 58 jours de congés payés. Ce qui correspond à une indemnité de congés payés de 1933€.

Il doit bénéficier d'une compensation de 733€ brute au titre de l'année scolaire 2014-2015.

### 2. Rémunérer les heures réalisées en plus :

Sur la période considérée. Les heures ont été payées et désormais, les congés payés dont le salarié n'a pu bénéficier ont été compensés (cf. ci-dessus).

Seule la majoration pour heures effectuées en plus est donc due.

Il s'agit de la majoration prévue :

- pour les heures complémentaires (+10% ou + 25%<sup>3</sup>) pour les salariés à temps partiel ;
- ou pour les heures supplémentaires (+ 25% ou + 50%) pour les salariés à temps plein.

#### En pratique :

La différence maximale sur une année scolaire complète est de 129 heures (1558h – 1429h).

Il s'agit des salariés embauchés sur une base 1558h alors qu'ils auraient dû travailler 1429h.

### 3. Indemnisation du dépassement du contingent d'heures supplémentaires (repos compensateurs)

Un salarié à temps plein qui a réalisé plus de 90 heures supplémentaires sur une année doit bénéficier de repos compensateurs.

Pour les salariés ayant travaillé plus 129 heures, ce contingent a mécaniquement été dépassé.

Pour rappel : la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, par la loi, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

**Pour plus d'informations :** contactez la FNOGEC (votre UDOGEC et UROGEC) ou votre organisation professionnelle de chefs d'établissement.

<sup>3</sup> Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la loi ne prévoyait pas de majoration de 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire ou annuelle du contrat

## Fiche 2 : Maintien de salaire pour cause de maladie

Dans le cadre de la convention collective PSAEE, les règles d'indemnisation des absences pour cause de maladie étaient les suivantes :

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100% du net perçu
Entre 1 et 2 ans	30 premiers jours
Au-delà de 2 ans	90 premiers jours

A noter :

1. que l'indemnisation prenait effet dès le premier jour, sans retenue sur salaire au titre de jours de carence ;
2. que si le salarié, ne remplissait pas les conditions pour percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale, l'employeur lui versait le salaire, déduction des sommes qu'il aurait perçues au titre de la Sécurité sociale si ces droits avaient été ouverts.

Dans le cadre de la recommandation patronale, les règles d'indemnisation des absences pour cause de maladie étaient les suivantes :

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100% du net	Maintien du salaire par l'employeur à 2/3 du net
Entre 1 et 2 ans	33 premiers jours	30 jours suivants
Entre 2 et 11 ans	43 premiers jours	40 jours suivants
Entre 11 et 16 ans	53 premiers jours	50 jours suivants
Entre 16 et 21 ans	63 premiers jours	60 jours suivants
Au-delà de 21 ans	93 premiers jours	90 jours suivants

Les arrêts maladie indemnisés sur la base de la recommandation patronale pourront donner lieu à des régularisations dans les cas où l'indemnisation prévue par la convention collective PSAEE était plus favorable à celle de la recommandation patronale du 25 mars 2013.

**Exemple** : Salarié embauché le 1<sup>er</sup> septembre 2012 (surveillant strate II 5 degrés)

2 arrêts pour cause de maladie :

1<sup>er</sup> arrêt : du 1<sup>er</sup> octobre 2014 au 29 novembre 2014= 60 jours

2<sup>ème</sup> arrêt : du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 janvier 2015= 30 jours

Arrêts	Indemnisation PSAEE	Indemnisation recommandation patronale	Différence
1 <sup>er</sup> arrêt= 60 jours	Maintien de salaire à 100%	Maintien de salaire à 100% sur 43 jours (3 jours de carence+40 jours) Maintien de salaire à 2/3 du net perçu sur 17 jours restants (intervention du régime de prévoyance pour maintien à 95% du net)	100% du net- 95% du net sur 17 jours= <b>32,13 € net</b>
2 <sup>ème</sup> arrêt= 30 jours	Maintien de salaire à 100%	Retenue sur salaire pour le premier jour au titre du jour de carence Maintien de salaire à 2/3 du net perçu sur 29 jours (intervention du régime de prévoyance pour maintien à 95% du net)	1 jour de carence= <b>53,23 € net</b> 100% du net-95% du net sur 29 jours= <b>54,81 € net</b>
<b>TOTAL</b>			<b>140,17 € nets</b>

**Attention**, il faudra également effectuer des régularisations sur l'impact de la maladie<sup>4</sup> sur les congés payés (en tenant compte de la règle des équivalences prévue à l'article L. 3141-4 du code du travail). Au titre des dispositions de la convention collective PSAEE, les absences pour maladie indemnisées par l'employeur étaient considérées comme des périodes d'activité pour l'acquisition des congés payés et de l'ancienneté.

**Pour plus d'informations** : contactez la FNOGEC (votre UDOGEC et UROGEC) ou votre organisation professionnelle de chefs d'établissement.

---

<sup>4</sup> non professionnelle indemnisée par l'employeur



### Fiche 3 : Supplément Familial

Au titre des dispositions de la convention collective PSAEE, les personnels d'éducation de catégorie 2, 3 et 4 bénéficiaient du supplément familial (SF) selon les règles de la fonction publique.

Les régularisations peuvent porter sur deux éléments :

- pour les salariés embauchés avant le 6 décembre 2011 et dont le montant du supplément familial avait été « cristallisé » : dégel du montant du SF pour tenir compte de l'évolution de la rémunération brute et/ou de la naissance d'un ou de plusieurs enfants sur la période considérée.
- pour les salariés embauchés après le 6 décembre 2011 (qui n'auraient pas bénéficié du SF) : versement pour la période considérée et ce jusqu'au 31 août 2015.

Les régularisations seront réalisées sur la période du **1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015** (voir, [délai de prescription](#)).

Un outil de calcul est disponible en annexe du présent dossier.

Là encore, les difficultés d'application des dispositions PSAEE s'agissant des salariés embauchés après novembre 2010 continuent à se poser. En effet, il n'y a pas de correspondance entre les classifications issues de l'avenant du 10 novembre 2010 et les anciennes catégories issues de la convention collective PSAEE, dans sa version de juin 2004.

**En pratique** : La solution la plus simple est d'appliquer aux salariés concernés les mêmes droits qu'aux salariés dans une situation équivalente (au regard de la définition de poste) ayant bénéficié de l'avantage sur la période 2010-2015.

**Pour plus d'informations** : contactez la FNOGEC (votre UDOGEC ou UROGEC) ou votre organisation professionnelle de chefs d'établissement.