

GUIDE PRATIQUE DE PAIEMENT DES HEURES DE DELEGATION EFFECTUEES PAR DES ENSEIGNANTS DE DROIT PUBLIC

Application des arrêts de la Cour de Cassation du 8 décembre 2016
et de l'arrêt du Conseil d'Etat du 19 juillet 2017

Vous venez de recevoir une demande de paiement d'heures de délégation par un enseignant agent public (pour les mandats des délégués syndicaux et/ou ceux de titulaires délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, du CHSCT).

La Cour de cassation met, depuis 2009, à la charge des établissements le paiement des **heures de délégation effectuées par les enseignants de droit public** (pour les mandats des délégués syndicaux et/ou ceux de titulaires délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, du CHSCT) au motif que ces enseignants exercent leurs mandats dans l'intérêt de la communauté éducative constituée par l'ensemble du personnel de l'établissement.

Ce guide s'appliquera, sauf dispositions contraires, dans le cadre de la mise en place du futur CSE, consécutif aux « ordonnances Macron » et qui est amené à remplacer les différentes instances représentatives des personnels.

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation, en date du 8 décembre 2016, et un arrêt du Conseil d'Etat du 19 juillet 2017 apportent des réponses à un certain nombre de questions juridiques restées jusqu'ici en suspens.

1. Pas de lien de nature salariale

La Cour de cassation affirme que le paiement des heures de délégation par les organismes gestionnaires ne crée **aucun lien salarial entre les enseignants concernés et l'organisme gestionnaire** de l'établissement,

Il en découle qu'il n'y a donc pas lieu :

- d'effectuer les déclarations préalables d'embauche,
- de les inscrire sur le registre du personnel,
- de les affilier aux régimes de prévoyance et de complémentaire santé mis en place pour les salariés de l'établissement,
- d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail préalablement à la nomination d'un enseignant investi d'un mandat de représentation dans un autre établissement ou encore à la rupture de son contrat par l'Etat employeur,
- de les prendre en compte dans les enquêtes de mouvement de main-d'œuvre.

2. Modalités de paiement des heures de délégation, calcul des cotisations versées à l'organisme collecteur habituel (cotisations « de droit privé »)

Nonobstant l'absence de contrat de travail entre l'organisme gestionnaire et le maître contractuel titulaire d'un mandat, la Cour assoit **les modalités de paiement des sommes versées aux agents publics** au titre des heures de délégation **et des cotisations afférentes** sur le fondement des articles L 242-1 et L 242-1-4 du Code de la sécurité sociale (régime de la **rémunération par un tiers qui n'est pas l'employeur**).

Ainsi, le paiement des heures de délégation :

- est basé sur le salaire brut perçu par les enseignants concernés à l'exception du supplément familial, de la garantie individuelle de pouvoir d'achat, de l'indemnité de résidence et de la prime de cherté de vie,
- n'est pas dû pendant les vacances scolaires,
- donne lieu à un règlement en heures supplémentaires,
- donne lieu à une majoration au titre de la compensation des congés payés,
- à l'édition d'un bulletin de salaire et de sa fiche annexe.

La mise en paiement de ces sommes, en conformité avec les obligations comptables liées à la DSN, doit se faire via votre logiciel de paie et non plus, comme par le passé, au moyen de la feuille de calcul Excel mise à la disposition des établissements.

Selon la Code de la Sécurité Sociale, le versement des cotisations relatives aux rémunérations versées par un tiers qui n'est pas l'employeur est à effectuer exclusivement auprès des URSSAF (art. L 331-3 et circulaire DSS/5B n°2012-56 du 5 mars 2012). Lorsque le « tiers » relève d'un régime autre que le régime général, les cotisations dues doivent être versées auprès de l'URSSAF. La mise en œuvre des dispositions des arrêts de la Cour de cassation pose donc un problème majeur pour les établissements agricoles du CNEAP qui ne relèvent pas du régime général mais de la MSA. Les services du CNEAP ont saisi la Caisse Centrale de MSA de cette question afin de permettre à ses établissements de ne relever que de leur organisme habituel pour ces cotisations. Dans l'attente de la solution qui pourra être trouvée, il est conseillé aux établissements agricoles de provisionner les cotisations

3. Les différentes étapes

Eu égard à cette jurisprudence, nous vous conseillons vivement de suivre les préconisations et démarches ci-après décrites et validées par nos instances nationales afin de limiter pour votre établissement le risque de poursuites, notamment pour délit d'entrave.

Il est à noter que le paiement des heures de délégation au titre d'un mandat de délégué syndical est dû à l'enseignant même si ce dernier bénéficie par ailleurs d'une décharge de service accordée par l'Etat en application du décret 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (cf. Cour de cassation, arrêt du 13 octobre 2010).

Il convient de procéder comme suit :

1°) L'établissement adresse un courrier à l'enseignant lui demandant la transmission des copies de ses bulletins de paie pour la période considérée et la communication de son relevé mensuel (cf. pièce jointe 1 «Lettre de réclamation des bulletins de paie + relevé mensuel »).

2°) L'établissement édite le bulletin de salaire et la fiche annexe.

L'enseignant n'est pas lié par un contrat de travail à l'établissement dans le cadre de son mandat, le versement de la rémunération intervient à ce titre sous le régime de l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale.

Dès lors le bulletin de salaire ne comportera pas de rubrique « poste occupé » et de rubrique « convention collective ». En revanche, le libellé du bulletin de salaire précisera : « rémunération versée par un tiers dans le cadre de l'article L. 242-4-1 de la sécurité sociale »

a) L'établissement identifie le salaire de référence et détermine le taux horaire

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte dans la rémunération toutes les sommes destinées à compenser une sujétion particulière de l'emploi des maîtres contractuels (cf. bulletin de paie transmis par l'enseignant) :

- Traitement indiciaire,
- ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves part fixe et variable),
- NBI (nouvelle bonification indiciaire),
- HSE (heure supplémentaire effective),
- HSA (heure supplémentaire annuelle),
- IMP (indemnité de missions particulières)

En revanche, l'indemnité de résidence, le supplément familial et la prime de cherté de vie ne sont pas prises en considération pour déterminer le salaire de référence.

Le taux horaire est déterminé à partir de la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de référence}}{\text{-----}} / 151,67$$

12

- b) l'établissement applique le taux légal de majoration pour heures complémentaires (enseignants à temps partiel) et supplémentaires (enseignants à temps plein) à partir du relevé mensuel transmis par l'enseignant.

La Cour de cassation considère que « ces heures effectuées en sus du temps de service constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au paiement du salaire correspondant, à des majorations pour heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés ».

- pour les enseignants à temps partiels : la majoration pour heures complémentaires (et non supplémentaires) est de 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10 de la durée hebdomadaire (temps de service), puis de 25% au-delà de ce plafond et dans la limite du 1/3.
- pour les enseignants à temps complet : la majoration pour heures supplémentaires est de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées au cours d'une même semaine et de 50 % pour les suivantes. L'appréciation du seuil se fait à partir du temps de service de l'enseignant.

- c) L'établissement veille à ce que le logiciel de paie intègre la majoration de 10 % au titre de l'indemnité de congés payés calculée sur la base des congés légaux.

La Cour de cassation confirme que les enseignants ne disposent que de 5 semaines de congés payés légaux. Il en découle que le paiement des heures de délégation doit être majoré **d'une indemnité compensatrice de congés payés de 10 %**.

- d) L'établissement veille à ce que le paramétrage de son logiciel de paie intègre les cotisations de droit privé suivantes sur le fondement du régime social de la rémunération versée par un tiers (cf. art. L 442-1 et L 242-1-4 du code de la sécurité sociale) :

- cotisations vieillesse (plafonnées/déplafonnées)
- cotisations allocations familiales
- cotisation solidarité autonomie
- cotisation maladie, maternité, invalidité, décès
- CSG/CRDS
- la cotisation AT/MP assortie d'un taux forfaitaire (2,32% depuis le 1^{er} janvier 2017)
- cotisations retraites : le régime de droit privé attaché à l'article L. 242-4-1 englobe le maintien de la cotisation ARCCO

Ces cotisations sont dues dès le premier euro, le tiers, (à savoir l'association gestionnaire) ne bénéficie pas de dispositifs d'exonération, d'abattements d'assiette, ni de réduction de taux.

ATTENTION Les cotisations suivantes sont exclues (car ne relevant pas du régime général de la sécurité sociale) :

- Contribution d'assurance chômage ;
- AGS ;
- FNAL ;
- Versement transport ;
- Les cotisations EEP Prévoyance et EEP santé ;
- Cotisations retraites : le régime de droit privé attaché à l'article L. 242-4-1 englobe le maintien de la cotisation ARCCO mais exclut la cotisation Agirc (Circulaire 2012-2-DRE) et en conséquences les cotisations afférentes : GMP, CET et APEC (ou APECITA).

A noter que ces rémunérations intègrent l'assiette de calcul de la taxe sur les salaires.

3°) L'établissement déclare les rémunérations perçues dans le cadre de la DSN

Il appartient à l'établissement d'effectuer la déclaration et le règlement des cotisations auprès de son organisme collecteur habituel selon les mêmes modalités que les cotisations versées pour ses propres salariés : mêmes dates, même périodicité et même organisme de recouvrement.

En l'état actuel des contraintes de la DSN, les cotisations afférentes à ces rémunérations seront bien comptabilisées dans la DSN en tant que « Rémunérations versées par des tiers ». En revanche, l'enseignant n'étant pas déclaré nominativement, il y aura un décalage, correspondant à ces charges sociales, entre les totaux, au niveau global, et les totaux provenant de l'état nominatif. Depuis plusieurs mois, nous sommes en discussion avec l'ACOSS pour régler cette difficulté. Nous vous informerons de la démarche à suivre dès que l'ACOSS nous aura répondu.

Pour l'année 2017 et sans doute 2018, il appartient à l'établissement d'effectuer la déclaration et le règlement des cotisations auprès de l'URSSAF (*sauf pour les établissements qui relèvent du régime agricole*) par le biais du bloc agrégats de la déclaration sociale nominative (DSN).

Au niveau nominatif, l'enseignant - titulaire d'un mandat- n'est pas déclaré pour l'instant (la plateforme DSN ne permettant pas à ce jour le traitement nominatif des rémunérations versées par un tiers)-. Il y a donc un décalage entre les totaux au niveau global et ceux au niveau individuel.

Par ailleurs, et puisqu'aucune déclaration nominative ne peut se faire via la DSN et afin de garantir les droits retraite complémentaire ARRCO aux enseignants percevant des rémunérations versées par un tiers -dans le cadre de leurs mandats-, une déclaration annuelle des droits individuels générés par ces rémunérations devra être réalisée.

Celle-ci prendra la forme d'un envoi de fichier concernant la population des représentants du personnel concernés à HUMANIS retraite selon des spécificités en cours d'élaboration avec ce groupement de protection sociale. Une DADSU même partielle ne saurait en effet

permettre de garantir de tels droits. (cf. pièce jointe 2 « Tableau de déclaration nominative »).

Dans l'attente de la clarification attendue sur la situation des établissements agricoles (cf. supra), les établissements agricoles n'appliqueront pas les dispositions décrites ci-dessus puisqu'ils provisionneront globalement le montant des cotisations.

4°) L'établissement remet le bulletin de salaire et la fiche annexe à l'enseignant (cf. pièce jointe 3 « Fiche annexe au bulletin »). Le paiement se réalise au choix par virement ou par chèque.

5°) Suite à ce paiement et s'il l'estime opportun, l'établissement peut adresser à l'enseignant une demande de précisions quant aux activités exercées pendant le temps de délégation (cf. pièce jointe 4 « Lettre de relance de demande de précisions d'utilisation »)

L'établissement a en effet l'obligation de payer les heures de délégations réclamées. Néanmoins, l'enseignant est tenu de préciser à l'établissement, si ce dernier en fait la demande, les activités exercées pendant les heures de délégation. Si ces heures n'apparaissent pas comme ayant été utilisées conformément à leur objet, l'enseignant pourrait être condamné à les rembourser.

6°) Enfin, l'établissement adresse une copie des bulletins de salaire, des fiches annexes, des preuves du paiement des charges sociales afférentes au recteur ou à la DRAAF. Cette contrainte résulte des dispositions de l'article D 242-2-2 du Code de la sécurité sociale. La périodicité de cette communication est laissée à votre appréciation sous réserve d'au moins une communication par an. (cf. pièce jointe 5)

Nous attirons votre attention sur le fait qu'il conviendra de suivre cette procédure pour chaque nouvelle demande.

ATTENTION : une demande analogue peut également vous être présentée au titre de la participation aux réunions inhérentes aux mandats de représentants du personnel (délégués syndicaux, représentants élus titulaires ou suppléants). En effet, **le temps passé en réunion ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation**. Dans cette dernière hypothèse, il convient de nous contacter afin d'adapter les différents courriers ci-dessus évoqués.