

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Automne 2024 : n°184



**Vous êtes
5 millions !**



**Vous êtes
concernés :**

ASEM, formateurs, enseignants, personnels des établissements d'enseignements
ou d'organismes de formation...

La lettre de liaison des personnels de l'enseignement et de la formation



La CFTC est proche des ASEM, formateurs et enseignants de toutes les petites écoles et instituts de formations privés...

... Sans oublier les surveillants, secrétaires et comptables souvent en temps partiel subi.

Salaire, formation, compétence

La CFTC se bat pour le maintien des grilles au-dessus du SMIC.

La CFTC négocie pour une plus grande reconnaissance de la plurifonctionnalité.

La CFTC exige l'application de la convention collective dans tous les établissements.

Charge de travail : face-à-face, temps de préparation/ recherche

La CFTC revendique une meilleure prise en compte de vos activités annexes et connexes.

Plan de formation et adaptation aux évolutions du métier (digitalisation)

La CFTC travaille avec les financeurs de vos formations pour une adéquation à vos besoins.

Reconnaissance professionnelle et évolution de carrière

La CFTC défend une prime d'ancienneté conventionnelle pour tous.

Sommaire

Sommaire	3
Actualités des OF	4
Forum et Formation	5
Prêt illégal de main d'œuvre	6
L'assistance au salarié	8
Portrait	12
Élections TPE	13
Affiche centrale : concours élections TPE	14
Apprentissage et Formation : l'actu	16
Salarié protégé	18
Brèves juridiques	20
Hommage à Elisabeth Savez	21
Résultats des élections	22
Bulletin d'adhésion	23

Directrice de la publication :

Valérie de Montvallon

Rédacteurs :

Hélène Cazenaud,
Hélène Desclée,
Valérie De Montvallon,

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN
01 84 74 14 09 (Répondeur)

www.snepl-cftc.fr
contact@snepl-cftc.fr

Édito

Plus d'un salarié sur trois méconnaît ses avantages sociaux en entreprise, révèle Malakoff Humanis. Et si on utilisait vraiment les garde-fous qui sont les nôtres ? Vous êtes de plus en plus nombreux à nous rapporter que les temps sont durs et que le dialogue social est malmené : comment accompagner un salarié lorsqu'une sanction est prise à son encontre par l'employeur ? Quels sont vos droits en qualité de salarié protégé ? Pour nourrir vos combats, nous avons également fait appel à des experts pour vous apporter des modalités d'analyse et d'action éprouvées et concrètes pour répondre à la question de la souffrance au travail quand elle est le produit du harcèlement institutionnel. Ils viendront vous rencontrer lors de notre forum du 31 mars 2025 qui aura lieu à Paris. Retenez les dates et n'hésitez pas à venir avec les sympathisants de vos listes.

Notre époque est turbulente à l'intérieur de l'entreprise et à l'extérieur : les débats sont ardues autour du budget 2025 sous la menace d'un nouveau 49.3.

Dans quelles poches va-t-on piocher ? Quels sont les projets d'avenir qui vont être sacrifiés ? Planète, Santé, Justice, Sécurité, Éducation ? Il est évident que nos mondes de l'enseignement et de la formation seront impactés par ces recherches d'économie : dans ce contexte, la place de la prime dans la rémunération pourrait devenir un réflexe en 2025 plutôt qu'une augmentation des salaires. Que va-t-il advenir de la réforme de l'apprentissage qui nous est annoncée (plus de financement des Bac+3, Bac+5) ? Nous avons suffisamment dénoncé la gabegie pour ne pas penser qu'il faille mettre de l'ordre mais l'objectif de l'État ne semble pas de mettre de l'ordre mais de faire des économies et ces présupposés n'entraînent pas la même analyse.

La précarisation des métiers d'enseignement et de formation continue d'être menée tambour battant. L'université recourt massivement aux enseignants précaires. Que ce soit dans le privé ou dans le public, les contrats proposés fragilisent nos métiers et ubérisent les salariés. La négociation des Protocoles d'accord électoraux nous permet d'apprécier le nombre d'enseignants et de formateurs qui ne font plus partie des effectifs réguliers de l'entreprise mais qui sont devenus des « intervenants » qui n'ont plus voix au chapitre et courent souvent d'école en école et de centre en centre.

Toujours combatif, le Snepl a gagné une belle victoire contre le prêt de main-d'œuvre illégale, précarité XXL et fraude. Nous sommes malheureusement de plus en plus souvent acculés à la judiciarisation.

Ces temps nouveaux nous appellent à la solidarité et à l'engagement. Ensemble, nous sommes plus forts. Ensemble, nous devons nous former. Tel est le témoignage de Christèle, qui nous a rejoint dans nos combats. Trop peu d'entre vous viennent participer à nos formations qui sont gratuites. Vos déplacements, vos chambres d'hôtel, vos repas sont pris en charge. Nombre de vos questions y trouveraient des réponses, les jeux de rôle permettent de se confronter à la réalité et de partager victoires et inquiétudes. C'est un moment de partage qui nous dynamise tous. Nous sommes une communauté de battants. En outre, La CFTC s'est engagée, lors de son dernier Conseil, à rembourser tous les frais des sympathisants sur vos listes et qui voudraient participer à une première formation sans s'engager plus avant.

Solidarité encore : vous connaissez des salariés qui travaillent dans de toutes petites écoles Montessori, de tous petits centres de formation (de moins de 11 salariés) ? Informez-les sur les élections TPE qui approchent, engagez-les à voter CFTC pour qu'ils obtiennent des droits similaires à ceux accordés aux CSE de petite taille.

Notre époque est turbulente ? Faisons front commun.

Retrouvons-nous.

Valérie de Montvallon

Actualités des Organismes de Formation - IDCC 1516



CPPNI
Commission Paritaire Permanente
de Négociation et d'Interprétation
Formation professionnelle

CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation)

Les sujets abordés lors des différentes CPPNI se suivent et sont un bis repetita sans que rien ne change vraiment et soit une réelle avancée sociale pour les salariés de la branche.

Au programme de cette édition :

- l'accord télétravail est mis à la signature – Le SNEPL-CFTC sera non-signataire car la rédaction sur la prise en charge des frais se fait dans la limite du barème URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) et non au barème URSSAF. Pas d'avancée sur des jours en plus octroyés pour les seniors et les proches aidants.

Accord après accord on ne fait que répéter la loi et aucun avantage acquis pour les salariés. Les Organisations Patronales (OP) ne négocient que le code du travail.

- la suppression des GT (Groupe de Travail), avec la mise en place de CPPNI thématiques pour avancer sur des points particuliers. Le prochain portera sur la durée du travail.
- la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) de branche pour les rémunérations 2025. Malgré le fait qu'aucun avenant sur les salaires n'ait été signé en 2024, les OP reprennent les négociations avec un taux équivalent à celui proposé pour 2024. Après échange entre les partenaires sociaux, on arrive à un +0,5 par rapport à ce qui était proposé en 2024, voici ce que ça donne :

Palier 1 à 8 – 1,5%

Palier 9 à 16 – 2%

Palier 17 à 24 – 2,5%

Palier 25 à 26 – 3%

Palier jusque 31 – 2%

La répartition des augmentations par palier reste incompréhensible, sachant que le cœur de métier se situe entre les paliers 9 et 24.

Le SNEPL-CFTC revendique une augmentation globale de l'ordre de 6%, répartie :

Paliers 1 à 25 – 7%

Palier 26 – 4%

Palier 27 – 3%

Paliers 28 à 31 – 1%

- les classifications – Le SNEPL-CFTC constate que des dossiers sont ouverts et qu'ils ne sont pas travaillés. Notre position est de clore déjà le sujet de la rémunération et du temps de travail avant d'entamer la classification, d'autant que certains OF ne font qu'appliquer l'accord de branche sur les classifications qui a été étendu en 2020.

- le SMH (Salaire Minimum Hiérarchique), les organisations syndicales ont pour principaux objectifs d'obtenir que :

- le 13ème mois soit exclu de la base de calcul pour vérifier l'atteinte du SMH annuel

- le SMH soit mensualisé et non annualisé. Cela permettrait d'avoir un rattrapage à la marge en fin d'année et uniquement sur les primes non versées...



CPPS
Commission Paritaire
de Prévoyance et de Santé
Formation professionnelle

CPPS (Commission Paritaire de Prévoyance et de Santé)

Deux sujets émergent en cette rentrée.

- Il apparaît à la lecture des comptes de la complémentaire santé que les cotisations ne suffisent pas à couvrir les prestations. En effet, il y a un report des charges de l'assurance maladie vers les assureurs santé, et d'autre part il y a plus de consommation des assurés et de leurs ayants droit. Le régime est donc en danger. Les partenaires sociaux réfléchissent donc à une augmentation des cotisations. Si l'augmentation est votée, elle sera mise en place en avril 2025. Le régime verra de toute façon une première augmentation réglementaire de 1,5% avec l'augmentation du PMSS (Plafond Moyen Sécurité Sociale).



- La préparation de la mise en concurrence des assureurs recommandés non seulement pour la complémentaire santé mais aussi pour la prévoyance. L'objectif est de réétudier la recommandation qui est faite auprès des organismes assureurs et d'essayer d'améliorer la couverture des assurés pour rendre le régime attractif.

Réservez vos dates

Forum « Harcèlement institutionnel », 31 mars 2025, Paris 75013.

Formation : accompagner les salariés lors d'entretiens pour sanction ou préalables à licenciement : 1er avril 2025, Pantin.

Le SNEPL-CFTC organise sous l'égide la Fédération Enseignement & Formation son forum annuel, le 31 mars 2025, forum qui sera suivi le lendemain, pour ceux qui le souhaitent, d'une formation d'un jour sur l'accompagnement des salariés par les représentants du personnel lors d'entretiens préalables à sanction ou licenciement.



Il y a deux ans, nous avons deux invités :

Marie Pezè, initiatrice de la première consultation « souffrance et travail » en 1997 et créatrice du [site internet, Souffrance et Travail](#) qui propose des ressources médicales, sociales et juridiques destinées tant aux travailleurs qu'aux professionnels de santé. En 2005, elle a participé à la commission "Violence, travail, emploi, santé" présidée par [Christophe Dejours](#).

Jean-Claude Delgènes, co-fondateur de Technologia, cabinet qui s'est fait connaître pour son expertise dans le traitement des suicides de France Telecom: « Oui le harcèlement peut être le résultat d'une politique anxiogène et déstabilisante décidée au plus haut niveau de l'entreprise. Oui cette stratégie est pénalement condamnable. Oui il y a encore des interdits dans la conduite des hommes. Oui certaines pratiques de gestion peuvent être considérées comme relevant d'un harcèlement moral institutionnel. Non les dirigeants ne peuvent pas se défaire de leurs responsabilités sur les managers intermédiaires. » Technologia est partenaire du SNEPL et intervient dans nos écoles à la demande de nombre de nos élus.

Cette année, nous poursuivons notre réflexion sur la souffrance au travail en nous intéressant tout particulièrement au harcèlement institutionnel sous un angle pratico-pratique pour donner

aux représentants du personnel des outils de compréhension et d'action pour faire face à de telles situations.

Notre première intervenante est une chargée de mission pour l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) Ile de France dont la vocation est de produire des outils au service du dialogue social. Isabelle Rogez-Dufrenne est sociologue du travail et ergothérapeute. Elle présentera les mécanismes et les éléments constitutifs du harcèlement institutionnel et s'appuiera sur son expérience d'intervenante pour aider les élus à identifier les postures et outils nécessaires à l'identification de situations de harcèlement institutionnel et à l'accompagnement des salariés et des équipes fragilisées : comprendre les mécanismes, résister à l'individualisation des problèmes, identifier l'arbre des causes, s'appuyer sur les documents internes de l'entreprise etc.

Ce forum est toujours en construction et nous ne connaissons pas encore l'intervenant de l'après-midi qui viendra participer.

Enfin, un membre de l'équipe de Malakoff-Humanis viendra vous présenter les outils et aides mis à la disposition des salariés en difficulté.

Valérie de Montvallon

Prêt illégal de main d'œuvre dans l'enseignement supérieur

Deux importants succès judiciaires pour le snepl - CFTC

Le SNEPL-CFTC est passé à l'offensive pour dénoncer une pratique illégale qui commence à faire tache d'huile dans certains établissements d'enseignement supérieur : le recours à des prêts de main d'œuvre, effectués par une entreprise interposée, visant à sous-payer leurs enseignants et contourner notamment l'application de la convention collective de l'enseignement privé indépendant.



Dans deux affaires récentes jugées par le Conseil de prud'hommes de Meaux et le Conseil de prud'hommes de Créteil, le SNEPL-CFTC, qui s'était rangé aux côtés des deux salariés demandeurs en tant qu'intervenant volontaire, a obtenu des dommages et intérêts pour atteinte à la profession d'enseignant, dans le cadre d'une condamnation in solidum de l'École emprunteuse et de l'entreprise interposée prêteuse.

Le texte intégral de ces deux jugements est consultable sur le site du SNEPL-CFTC en tapant dans votre navigateur l'URL :

<https://www.snepl-cftc.fr/doc1>

<https://www.snepl-cftc.fr/doc2>

() à noter : le jugement de Meaux est définitif et le jugement de Créteil fait l'objet d'une procédure d'appel (de la part du salarié concernant la question de la reconnaissance de son ancienneté et de sa demande de rappel de salaire).*

Force est de constater que de plus en plus d'écoles privées d'enseignement supérieur recourent à des enseignants autoentrepreneurs (ou travailleurs indépendants ayant un autre statut) qui facturent leurs prestations d'enseignement en renonçant au bénéfice du salariat.

L'objectif des écoles est clair : réduire ses coûts (économie de charges patronales, exclusion de la convention collective, non prise en compte dans l'effectif) mais aussi profiter d'une flexibilité totale pour rompre le contrat en cas de réduction ou de disparition du besoin des heures de cours réalisées par l'enseignant, puisque les dispositions du Code du

travail sont théoriquement exclues.

Cette pratique aboutit à ce que de plus en plus d'écoles aient maintenant plus d'enseignants non-salariés que d'enseignants salariés. Nous connaissons même des cas d'écoles où aujourd'hui, il n'y a plus un seul enseignant salarié !

Toutefois, cette pratique d'« ubérisation » du métier d'enseignement n'est pas sans risque pour l'école : requalification en contrat de travail à la suite d'une action prud'homale de l'enseignant qui démontrerait son lien de subordination, risque de redressement Urssaf, etc.

C'est pourquoi certaines écoles n'hésitent pas à recourir à un stratagème s'inspirant du portage salarial : le prêt de main d'œuvre. Or, si le portage salarial est autorisé et d'ailleurs assez répandu dans le monde de la formation professionnelle, il est néanmoins très encadré, ce qui amène certaines écoles à ne pas hésiter à contourner ce strict encadrement légal en utilisant frauduleusement des entités complices qui n'entrent absolument pas dans la catégorie des entreprises de portage.



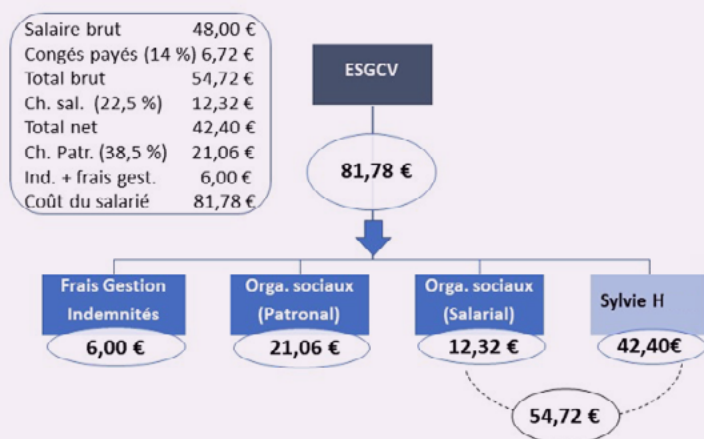
Ainsi, dans l'affaire ESGCV (École ESGCI, École Supérieure de Gestion) - Distribarium, il s'agissait d'une société créée par un enseignant de l'école ESGCI qui proposait à sa Direction un « catalogue de professeurs » embauchés à « bas prix » à 28 € l'heure de cours avec une prétendue garantie de 1 000 heures annuels de cours, en leur appliquant fictivement la convention collective des organismes de formation et qui étaient ensuite « loués » 60 € TTC l'heure à l'ESGCI, alors que cette école paie ses enseignants de langues, salariés, 48 € bruts de l'heure, (soit 54,72 €, congés payés inclus), ce qui représente pour l'école un coût dépassant 80 € par heure avec les charges patronales.

Le schéma des flux financiers est très évocateur de la fraude et du caractère « juteux » du montage.

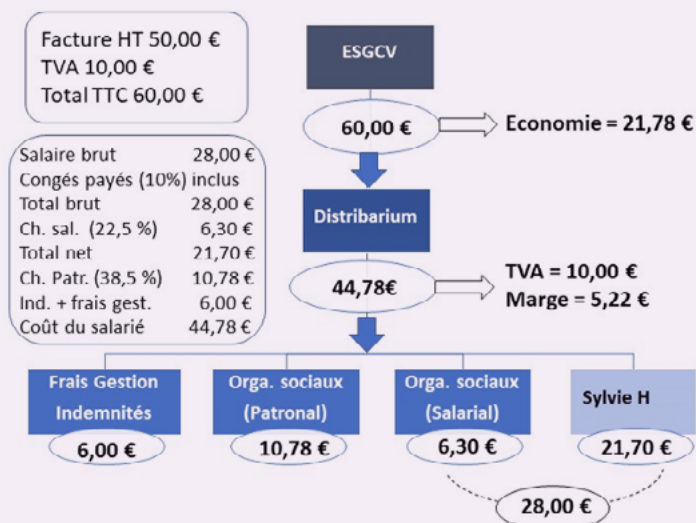
Schéma comparatif des flux monétaires pour une heure de cours

Extrait des conclusions de l'affaire jugée par le Conseil de prud'hommes de Meaux

1. en cas d'emploi direct de l'enseignant en tant que salarié par la société esgcv.



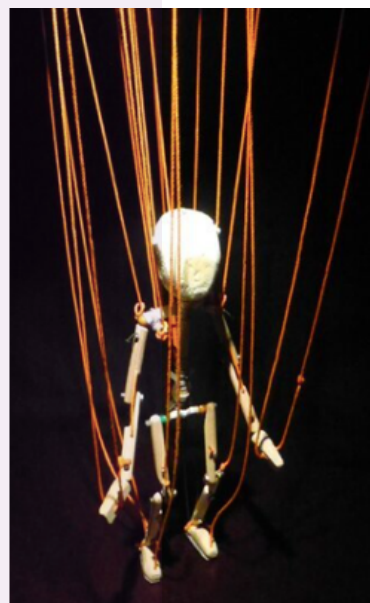
2. en cas de facturation d'une heure de cours par la société distribarium.



NB : la société ESGCV ne récupère pas la TVA

Hypothèse retenue dans le schéma ci-avant : coût moyen de gestion du salarié = 6 €/h. de cours (indemnité de transport, confection du bulletin de paie, ticket-restaurant, médecine du travail, etc...) et supposé identique qu'il soit supporté par la société ESGCV ou la société Distribarium.

Dans l'affaire EICAR (École Internationale de Création Audiovisuelle et de Réalisation) - Arts et Techniques du Spectacle (ATS), le schéma est identique mais la fraude est encore montée d'un cran puisque l'enseignant n'était payé que 25 € de l'heure par ATS et comme les factures payées par l'EICAR étaient qualifiées de prétendues prestations de spectacle (l'enseignant était payé par ATS en tant que montreur de marionnettes, sic !), il pouvait ainsi compenser son faible salaire par le versement d'indemnités de chômage entre les cours grâce au statut d'intermittent du spectacle, résultant du blanchiment des heures de cours effectuées en supposés cachets d'artiste, correspondant aux spectacles fictifs facturés par ATS.



Le prêt de main d'œuvre est très réglementé par le Code du travail, notamment quand il a un but lucratif, ce qui était le cas en l'espèce dans les deux affaires susmentionnées. Les protagonistes de ces deux affaires n'ayant absolument pas respecté les règles, dans les deux affaires, la motivation des juges a été particulièrement sévère à l'égard des écoles et de leurs complices (cf. les deux jugements mis en ligne sur le site du SNEPL-CFTC)

Dans les deux affaires, il existe au surplus un aspect pénal (délit de marchandage et délit de travail dissimulé), c'est pourquoi, au-delà du fait d'avoir obtenu satisfaction sur le plan civil devant le Conseil de prud'hommes par allocation de dommages et intérêts pour atteinte à la profession d'enseignant, les syndicats, dont le SNEPL-CFTC, ont par ailleurs porté plainte (en cours d'instruction) contre les protagonistes de l'affaire ESGCV - Distribarium.

Valérie de Montvallon

L'assistance au salarié

Il est des moments dans la vie du contrat de travail où le salarié peut se faire assister, c'est notamment le cas lorsqu'une sanction est prise à son encontre par l'employeur, lors d'un entretien préalable au licenciement ou encore lors d'une rupture conventionnelle.

Elus au CSE, DS, ou bien juste salarié dans l'entreprise et choisi par le salarié, voici ce qu'il est important de retenir.

Le salarié dispose du droit d'être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, en présence de représentants du personnel. Art.L.1332-2 et L.1232-4 CT. D'ailleurs le courrier de convocation à un entretien préalable doit préciser au salarié la faculté d'être accompagné.

Bon à savoir : S'il n'y a pas de représentant du personnel alors le salarié a la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié (liste disponible sur le site de la DREETS – Direction Régionale de l'Économie de l'Emploi du Travail et des Solidarités).

Entretien préalable à une sanction disciplinaire



Art. L1332-2 du CT. Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir **moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien**. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Bon à savoir

- l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié plus de deux mois après qu'il ait eu connaissance de la faute, Art.L1332-4 CT.,
- Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. Art. L1332-5 CT.

Entretien préalable au licenciement

Que ce soit pour un motif personnel disciplinaire, pour un motif personnel non disciplinaire ou bien encore pour un motif économique, le salarié a le droit d'être assisté.

L'entretien préalable au licenciement ne peut pas se tenir avant 5 jours calendaires suite à la présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La décision ne peut pas intervenir moins de 2 jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable au licenciement.

C'est la date de la première présentation de la lettre qui fait foi.

La rupture conventionnelle

C'est un mode de rupture du contrat de travail qui est soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur et qu'on peut dire « à l'amiable » ou « par consentement mutuel ». Selon la personne à l'origine de la demande la négociation sera plus ou moins facile.

La rupture conventionnelle est encadrée pour qu'il n'y ait pas de vice de consentement de part et d'autre. Art. 1237-11 à 1237-16.

Ainsi a minima il faut un entretien entre l'employeur et le salarié. Il n'y a pas de conditions de convocation, elles sont librement fixées par les parties (date, heure, lieu...)

L'entretien pour rupture conventionnelle est utile pour plusieurs raisons. Il va permettre de :

- mettre l'employeur et le salarié d'accord sur le principe et l'opportunité de la rupture conventionnelle ;
- négocier les conditions et modalités de la rupture conventionnelle (date de départ, montant des indemnités de départ etc.).

En général, si employeur et salarié sont *a priori* d'accord sur l'idée de la rupture conventionnelle, le ou les entretiens porteront essentiellement sur les **conditions de départ**.

Lors de chaque entretien, le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel, par un salarié choisi librement. Comme pour l'entretien préalable au licenciement s'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise alors le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié.

Il est important de noter que l'employeur peut également se faire assister, **mais dans le seul cas où le salarié se fait lui aussi assister**. En effet, dans le cas où le salarié décide de ne pas se faire assister, l'employeur n'a pas la possibilité de se faire assister.



Une fois d'accord entre elles, les deux parties signent toutes les deux **la convention de rupture conventionnelle** et ou le formulaire d'homologation https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_14598.do

Après la signature du contrat, les deux parties disposent de **15 jours (calendaires) pour se rétracter**. En cas de rétractation, la partie qui se rétracte doit en informer l'autre partie par une lettre en recommandé avec accusé de réception. La rétractation n'a pas besoin d'être motivée.

Après ces 15 jours calendaires de rétractation, la demande d'homologation devra être faite auprès de la DREETS du lieu de travail.

A la liste des points importants du formulaire d'homologation, l'autorité administrative vérifiera notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle par rapport à la rémunération brute des douze derniers mois et à l'ancienneté du salarié (calculée à la date prévue pour la rupture du contrat) ;
- la date et les signatures de la convention (ne pas oublier la mention "lu et approuvé") ;

- la date de fin de délai de rétractation par rapport à la date de signature ;
- la date envisagée de la rupture du contrat de travail par rapport à la date de fin de délai de rétractation ;
- l'assistance des parties.

L'assistance au salarié étape par étape

Le rôle principal de celui qui assiste le salarié est d'être le témoin de ce qui est reproché au salarié. Il pourrait donc tout à fait se taire et prendre des notes pour fournir une synthèse au salarié. Cette synthèse sera un moyen de preuve aux prud'hommes.

Si l'élu du CSE, le DS se sent suffisamment à l'aise, il peut intervenir pour soutenir l'argumentation du salarié incriminé. Il n'y a toutefois aucune obligation.

Première chose à dire au salarié que vous contactez c'est qu'il doit informer l'employeur qu'il sera accompagné. Il n'a pas forcément à dire qui l'assistera.

1. Rencontrer le salarié avant l'entretien préalable

- Convenir ensemble du lieu, de la date et du temps accordé à ce rendez-vous préparatoire de l'entretien.
- Mettre en confiance le salarié, en rappelant notamment le devoir de confidentialité de celui qui assiste le salarié. Ce sera l'occasion de rappeler la nature de l'entretien préalable ainsi que le rôle d'assistance au salarié.
- Récupérer auprès du salarié la lettre de convocation à l'entretien et l'enveloppe, pour vérifier le respect du délai entre la date de présentation de la lettre et la date d'entretien (5 jours ouvrables) ainsi que le respect des mentions obligatoires dans la lettre de convocation.
- Lui demander les pièces nécessaires à la compréhension et l'étude de son dossier : contrat de travail (détermination de l'ancienneté), fiche de poste, courriels ou courriers échangés, bulletins de paie (calcul des indemnités légales de licenciement sur les 3 derniers ou 12 derniers mois selon ce qui est le plus favorable au salarié et CP restant dus), feuilles d'évaluation, etc.
- **Lui demander son statut** (salarié protégé ou non, femme enceinte, handicapé...)
- **Écouter et poser les questions essentielles** pour préparer l'entretien, en étant soucieux du respect de la personne. Après avoir questionné le salarié sur les faits qui lui sont reprochés ou qu'il imagine qui lui sont reprochés, il faudra interroger le salarié sur ce qu'il veut. Toute cette phase est l'occasion de prendre des notes mais

aussi de voir la cohérence des faits en comparant ce que le salarié dit au début et à la fin de l'entretien préparatoire.

- **Rappeler les responsabilités du salarié sur ses affirmations.** Il faudra rappeler au salarié son devoir de sincérité. Le salarié s'engage à ne rien cacher.
- **Renseigner le salarié sur les conséquences financières d'une rupture** (*France Travail*)

2. Juste avant l'entretien, rappeler au salarié la stratégie adoptée en fonction de ce qu'il envisage comme avenir dans l'entreprise.

3. Au début de l'entretien, vérifier qui représente l'employeur, la qualité et le nombre des personnes présentes.

Lorsque le salarié est assisté alors l'employeur peut être lui aussi assisté. Cependant l'assistance ne doit pas porter atteinte aux intérêts du salarié. Par exemple, selon la Cour de cassation, l'assistance d'un employeur par 3 personnes détourne l'entretien de son objet le faisant ainsi ressembler plus à une enquête ou un procès. En effet, selon les Hauts juges, la présence de 4 personnes à l'entretien a été jugée comme excessive (Cass. Soc. 11 février 2009, n° 07-43056). Dans ce cas, les juges considèrent que l'employeur détourne la procédure de son objet et qu'il est porté atteinte aux intérêts du salarié.

De la même façon l'employeur ne peut se faire assister que par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ce qui exclut donc le recours à un cabinet comptable ou à un avocat.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un employeur relevant de la même branche.

4. A la suite de l'entretien, rédiger un compte rendu de l'entretien et si le salarié le demande une attestation de témoignage et lui fournir la photocopie recto/verso de la carte d'identité pour une production en justice.

Focus : Sanctions disciplinaires

En matière de sanctions disciplinaires, l'employeur est libre du choix de la sanction. Cependant il existe quelques réserves à cette liberté dont celle de respecter le règlement intérieur.

L'article L1321-2 du code du travail dispose que le règlement intérieur fixe « Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ».



La jurisprudence en a déduit, depuis 2010, qu'une sanction autre qu'un licenciement peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue dans le règlement intérieur. (Cass. Soc. 26-10-2010 n° 09-42.740 FS-PBRI ; Cass. Soc. 12-12-2013 n° 12-22.642 F-D, S.)

Il a aussi été précisé qu'une entreprise sans règlement alors qu'elle y ait tenue, ne pourra pas prononcer de sanction autre que le licenciement (Cass. Soc. 23-3-2017 n° 15-23.090 FS-PB).

Pour rappel, le règlement intérieur depuis le 1er janvier 2020 est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Et pour les entreprises de moins de 50 salariés ?

N'étant pas dans l'obligation d'avoir un règlement, aucun texte ne va fixer les sanctions possibles et donc limiter le choix de l'employeur, ce dernier est donc libre de choisir la sanction disciplinaire qu'il souhaite.

Attention si une entreprise de moins de 50 salariés applique volontairement un règlement intérieur, les jurisprudences concernant les entreprises de plus de 50 salariés devraient s'appliquer. Une circulaire avait précisé que dans ce cas, le règlement doit avoir un même contenu que dans les entreprises où il est obligatoire (Circ. DRT n° 5-83, 15 mars 1983 : BO Trav. n° 83/16).

Le licenciement pour un motif personnel non disciplinaire

L'insuffisance professionnelle, c'est une incapacité pour le salarié de remplir les fonctions ou les tâches qui lui sont confiées par l'employeur. Elle doit reposer sur des faits précis, vérifiables et objectifs.

L'employeur qui souhaite licencier au motif d'une insuffisance professionnelle doit avoir respecté son obligation d'adaptation du salarié à son poste de travail car en cas de contestation du licenciement, le juge sera amené à contrôler l'objectivité, la réalité du motif de licenciement et la cohérence dans la démarche de l'employeur.

C'est certainement ce qu'il faudra rechercher lors de l'entretien préparatoire avec le salarié.

L'insuffisance de résultat sera établie si l'employeur démontre que les objectifs fixés étaient réalistes (raisonnables, compatibles avec le marché, atteints par d'autres salariés) et que la non-atteinte des objectifs est imputable au salarié (notamment pour une insuffisance professionnelle).

La maladie, par principe, l'employeur ne peut pas licencier un salarié au motif de son état de santé (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail). Toutefois, **le salarié qui perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise** par une absence prolongée ou des absences répétées pourra être licencié. Ces perturbations doivent obligatoirement entraîner pour l'employeur la nécessité de remplacer définitivement le salarié malade. Cela ne peut pas être seulement une perturbation d'un service, les perturbations doivent s'établir au niveau de l'entreprise.

L'inaptitude physique, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, peut constituer un motif légitime de licenciement. L'employeur doit auparavant avoir recherché les différentes possibilités de reclassement au sein de sa structure.

La vie personnelle du salarié. Par principe, la vie personnelle du salarié ne peut être considérée comme un motif légitime de licenciement. Pour autant, certains faits issus de la vie personnelle du salarié peuvent justifier le licenciement dans les cas où :

- Les faits reprochés aux salariés constituent un manquement à ses obligations contractuelles ;
- Les faits reprochés causent un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

Focus : les mentions que la lettre de convocation doit contenir

Elle est écrite et doit contenir les indications énumérées par l'article [R. 1332-1](#) du code du travail.

La lettre de convocation prévue à l'article [L. 1332-2](#) indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien. Elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, un représentant du personnel le cas échéant.

Elle est soit remise contre récépissé, soit adressée par lettre recommandée, dans le délai de deux mois fixé à l'article [L. 1332-4](#). (Date de prescription des faits)

Focus : les différents types de fautes

FAUTE LOURDE : C'est l'intention de nuire à l'employeur. Elle est privative de préavis, d'indemnités de licenciement cependant l'indemnité compensatrice de congés payés est due. Généralement ce type de faute s'accompagne d'une mise à pied conservatoire.

FAUTE GRAVE : Fait ou ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié à son poste de travail.

FAUTE SERIEUSE : Faute ayant un certain degré d'importance pour justifier un licenciement.

FAUTE LEGERE : Faute de faible importance qui ne peut être sanctionnée par un licenciement mais par une sanction disciplinaire moindre du type avertissement ou blâme.

Quelques cas particuliers

Le cas du salarié convoqué alors qu'il est en arrêt maladie

En cas d'arrêt maladie, l'employeur peut convoquer le salarié aux heures de sorties autorisées et mentionnées sur l'arrêt de travail.

En effet les faits fautifs sont prescrits par un délai de deux mois et même si le contrat de travail du salarié est suspendu, l'arrêt de travail n'interrompt pas le délai de prescription.

La demande de report de l'entretien préalable de la part du salarié

L'employeur n'est pas obligé de reporter la date de cet entretien, même si le salarié le lui demande. L'employeur peut tout à fait poursuivre la procédure sans qu'aucune irrégularité ne puisse ensuite lui être reprochée (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-40.681).

L'entretien préalable au licenciement et la présence du salarié

Lorsque le salarié est absent à l'entretien préalable, l'employeur n'est pas obligé de reporter la date de cet entretien, même si le salarié le lui demande. L'employeur peut tout à fait poursuivre la procédure sans qu'aucune irrégularité ne puisse ensuite lui être reprochée (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-40.681).

Bien sûr ensuite le salarié pourra contester la procédure s'il apparaît que l'employeur tentait de nuire à la défense du salarié.

Christelle Laffin, élue CSE et syndiquée depuis mars 2024

Enseignante à l'ISIT, (Institut Supérieur d'Interprétariat et de Traduction) établissement supérieur privé, depuis 2017, j'ai rejoint le SNEPL en mars dernier, afin de me présenter sur la liste au 1er tour des élections du CSE (Comité Social et Économique) de mon école.

Les enseignants de l'ISIT avaient urgemment besoin d'être écoutés et représentés au sein d'un CSE de moins de 50 dont tous les membres sortants étaient des administratifs. Il était temps que la subsidiarité s'applique, pour le bien de toutes et tous dans l'entreprise.

Grande École de communication interculturelle, d'interprétariat et de traduction, l'ISIT emploie de très nombreux professeurs d'origine étrangère qui n'ont pas toujours les clés de compréhension du droit du travail ou de la convention collective à laquelle nous sommes rattachés et que l'entreprise bafoue régulièrement, que ce soit par intérêt ou ignorance des lois en vigueur.

Ayant été moi-même expatriée, je souhaitais ardemment pouvoir porter leur voix auprès de la direction, avec mon collègue DS (Délégué Syndical), cadre pédagogique lui-même d'origine étrangère.

Ma satisfaction ? Même en tant que suppléants, nous faisons déjà la différence depuis 6 mois. Le dialogue s'est réouvert.

Je me suis engagée auprès du SNEPL-CFTC, car les devises « Ensemble, on est plus forts » et « Pouvoir s'opposer mais toujours proposer ! » correspondent tout à fait à mes valeurs. L'idée moteur de mon

engagement est d'œuvrer pour le bien commun, avec une vision à long terme de meilleures conditions de travail pour tous et toutes. Nous souhaitons nous opposer aux injustices de façon constructive avec proposition factuelles, étayées par la loi. J'entends travailler en bonne intelligence avec tous les membres du CSE et notre direction, à la défense des salariés et de leurs conditions de travail. Aider à dédramatiser les tensions, et trouver des solutions dans un esprit de fraternité et de respect de la dignité des personnes.

Mes motivations et préoccupation premières ?

Déjouer l'ubérisation galopante et déshumanisante de l'enseignement supérieur et de notre profession. Sonner l'alarme sur ses conséquences dévastatrices en termes de RSE (Responsabilité Sociale Environnementale), et informer sur les leviers et outils de prévention des RPS (Risques Psycho Sociaux). Une mission d'autant plus urgente que la santé mentale, y compris au travail, est notre Grande cause nationale 2025.

Le soutien « back office » réactif, extrêmement compétent et toujours bienveillant de mon bureau SNEPL ne me fait que me conforter dans mon engagement. Plus jamais seule ! Les formations (Négociations, CSE moins de 50, Accompagnement des salariés.) que je suis depuis le mois de juin me renforcent dans mes compétences et ma volonté de poursuivre mes actions dans le syndicalisme.

Ensemble, on est vraiment plus forts !

NOUVEAU

WEBINAIRE

**Aider les aidants !
1 heure pour tout comprendre**

**Vendredi 6 décembre 2024
de 11h à 12h**

Les aidants jouent un rôle essentiel, souvent méconnu, mais êtes-vous bien informé des droits et des aides disponibles ? Ce webinaire est l'occasion de mieux comprendre les enjeux, les congés légaux auxquels prétendre, et les solutions concrètes qui existent pour être accompagné.

[JE M'INSCRIS](#)



Elections TPE - Elections Professionnelles dans les établissements de moins de 11 ETP (Équivalent Temps Plein)

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, les salariés de TPE (Très Petites Entreprises) et du particulier employeur seront appelés à voter pour l'organisation syndicale qui les représentera, lors des 4 prochaines années. Pour les salariés TPE, cette élection est essentielle pour faire entendre leurs voix et faire progresser leurs droits.

C'est un enjeu déterminant pour mesurer la représentativité de l'audience de la CFTC au niveau national et lui permettre d'agir sur la politique sociale.

Comment ? Par le biais des **Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)** où siègent des représentants des salariés et des représentants des employeurs. Elles ont été créées en 2008 pour pallier **l'absence de représentativité syndicale dans les TPE**. En cas de question ou de problème professionnel, les salariés peuvent désormais se rapprocher de ces CPRI pour **les faire assister, comme ils le seraient auprès d'un représentant syndical** dans une plus grande entreprise.

Quel est leur rôle ? Elles remplissent en partie les fonctions des membres du Comité Social et

Économique (CSE) et des délégués syndicaux :

- Elles **informent salariés et employeurs** des dispositions légales ou conventionnelles applicables dans leur entreprise.
- Elles **facilitent le dialogue social** au sein des entreprises et aident à la résolution des conflits individuels ou collectifs.
- Elles **discutent des problématiques spécifiques aux TPE**.
- Elles **participent à l'amélioration des conditions de travail**.
- Elles **encouragent le développement des activités sociales** et culturelles.

Nous connaissons tous des salariés de TPE qui peuvent voter CFTC, à nous d'y aller à leur rencontre.

Chacun est invité à sensibiliser à cette élection les électeurs de son entourage (son boulanger, son opticien, une aide à domicile, une employée de maison, un gardien d'immeuble, une assistante maternelle, etc) il leur faudra donc choisir la bonne organisation syndicale. Celle qui connaît le mieux leurs spécificités. Celle qui saura le mieux répondre à leurs besoins. Celle qui fera bouger les lignes. **Cette organisation, c'est la CFTC. Attention ! le taux d'abstention est très fort, chaque voix compte.**

Il est important que tous les salariés concernés puissent participer à cette élection.

Le Snepl est concerné par ce vote : les organismes de formation compte plus de 80 % de TPE et les écoles privées indépendantes 63 %.

Chaque salarié concerné a déjà reçu ou va recevoir très rapidement un courrier du ministère du travail précisant les modalités de vote.

Votez et faites voter CFTC



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS
& EMPLOYÉS À DOMICILE
DU 25.11
AU 09.12

Challenge individuel TPE CFTC



Relevez
le défi
et gagnez
jusqu'à
600€*!

*Sous forme de crédit sur la plateforme
de bons plans HappyPal

La campagne TPE
est lancée et nous
avons tous notre rôle
à jouer sur le terrain !
Cette année,
objectif **10% des voix**
pour la CFTC !

Nous connaissons tous des
électeurs présents dans des
Très Petites Entreprises (moins
de 11 salariés : boulanger,
fleuriste, pharmacien,
coiffeur, serveur...) ou salariés
du particulier employeur
(assistante maternelle,
jardinier...).

N'ayons pas peur d'aller
les voir et de leur proposer
les offres gratuites que la
CFTC met à leur disposition :
accès à notre plateforme de
bons plans et accès à une
assistance juridique. Notre
offre est bien reçue ! Nous
leur apportons un vrai plus !



Comment participer au challenge ?

et tenter de remporter le gros lot !

1

Je vais au contact des électeurs TPE*

ce sont eux qui votent, ne seront comptabilisés que les électeurs TPE pour le challenge

* Seront comptabilisés les électeurs en poste depuis le 31/12/2023

2

Je me rends sur CFTC l'App, rubrique "Mon profil" (votre photo) puis "Inviter un sympathisant"

et je remplis les champs, le sympathisant TPE est comptabilisé et attribué à votre compte, bravo !

3

Je peux participer au challenge du 25 septembre au 15 décembre 2024



Et... je gagne quoi ?

2^e

500€

1^{er}

600€

3^e

400€

Du 4^e au 10^e

300€

Du 11^e au 15^e

200€

Du 16^e au 20^e

100€

Vous avez toutes les chances de remporter le challenge, **à vous la première place !**

Classement des 20 adhérents les + actifs en remontés de sympathisants votants TPE 2024.

* Sous forme de crédit sur la plateforme de bons plans HappyPal, dotation d'une durée de validité de 1 an à compter de la date d'émission

Quelle condition pour accéder au challenge ?

Rentrer au minimum 10 sympathisants TPE électeurs dans la base sympathisant pour concourir.

Qui sera récompensé ?

Les 20 premiers adhérents CFTC en termes de nombre de sympathisants rentrés dans la base sympathisants : ce sera peut-être vous le premier !

Parlez-en autour de vous !

D'ailleurs votre participation compte pour votre UD : elle aussi a des prix à gagner en fonction des résultats du vote au niveau de son département. **Bonne chance !**

Apprentissage et Formation, l'actu :

Depuis la nomination du nouveau gouvernement en septembre, les questions sont nombreuses pour les acteurs de la formation professionnelle. La rigueur budgétaire annoncée pourrait se traduire de diverses façons, toutes préoccupantes pour les salariés de la filière mais aussi pour les bénéficiaires des actions de formation.



A propos de l'apprentissage

- **Le financement des contrats d'apprentissage**, les fameux NPEC (Niveau de Prise En Charge) permettent aux branches professionnelles d'estimer le coût « juste » de formation pour un CFA (Centre de Formation d'Apprentis) d'un apprenti en fonction de la filière suivie. Ces NPEC sont « rabetés » année après année pour réduire les coûts. Les NPEC sont réglés aux centres d'apprentissages par l'intermédiaire des OPCO (OPérateurs de Compétences).

Objets de nombreuses critiques, ces NPEC ne tiennent pas compte des problématiques de terrain et de certaines réalités. Notamment, le coût de formation pour un diplôme dépend aussi des effectifs présents simultanément en formation, donc du bassin territorial de recrutement.

La baisse continue de ces NPEC met certains centres de formation d'apprentis dans une situation financière délicate, précarise les conditions d'emploi des formateurs et encadrants de la formation et donc conduit à une situation préjudiciable pour tous. A contrario, on voit certains CFA de grands groupes, remplir au-delà du raisonnable certaines formations sans toujours assurer tout l'encadrement pédagogique attendu ! des situations très contrastées que les NPEC n'intègrent pas.

- **La baisse des aides aux entreprises**, petit retour arrière : le 5 septembre 2018, face à la stagnation de l'apprentissage et la volonté politique de le développer, Muriel Pénicaud (Ministre du travail) lance la réforme qui va augmenter les soutiens financiers en direction des apprentis titulaires d'un bac ou d'un diplôme inférieur au bac. En 2020, la période COVID voit la création d'une « aide exceptionnelle » aux entreprises de 8 000 € par apprenti.

Certes, l'objectif du million d'apprentis sera atteint en 2023, les 2/3 étant des étudiants du supérieur (ils n'étaient qu'1/3 en 2017). L'essor de l'apprentissage s'explique à la fois par la réforme de 2018 (qui a notamment libéralisé l'ouverture de centres de formation et élargi l'apprentissage aux 26-29 ans), ainsi que par les primes à l'embauche.

Résultat : la dépense totale liée à l'apprentissage a explosé atteignant **24,8 milliards d'euros en 2023, contre 7,3 milliards en 2018**. L'aide au recrutement concerne l'embauche d'un apprenti de tout âge ou d'un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans.

En 2024, cette aide est passée à 6 000 €.

Différents scénarii semblent se profiler dans la future Loi de finances 2025 :

- suppression totale de l'aide au recrutement pour les niveaux L3 (Licence), M1 et M2 (Master),
- fléchage vers les PME (Petites et Moyennes Entreprises) TPE (Très Petites Entreprises) uniquement et sélectivité des aides, pour l'U2P (Union des Entreprises de Proximité) il faut réserver les aides à l'apprentissage aux petites entreprises, « l'apprentissage et la professionnalisation constituent une réponse centrale aux besoins en compétences des entreprises de proximité, d'autant qu'il reste beaucoup à faire pour le développement de l'apprentissage avant le bac. » Michel Picon, rencontres de l'U2P du 26 septembre 2024.
- baisse pour tous, la fédération patronale des Acteurs de la compétences (conférence de presse du 25 septembre 2024) propose au gouvernement de baisser l'aide à 4 500 €, piste qui semble retenue dans le projet de Loi de finances.

Six alternants sur 10 n'auraient pas poursuivi leurs études sans cette voie de formation selon le baromètre 2024 du Groupe Igensia Education (ex-groupe IGS). Véritable tremplin pour la poursuite d'études, l'alternance joue aussi son rôle d'ascenseur social pour des jeunes qui n'auraient pas pu poursuivre sans cette modalité (prise en charge de la formation, rémunération) et les modalités d'insertion dans le monde professionnel sont supérieures aux cursus classiques. Mais comme dans tout dispositif, n'y a-t-il pas des effets d'aubaine ?

Ce qui est certain c'est que l'apprentissage va vivre des évolutions dans les prochains mois.

Souhaitons que les objectifs liés aux jeunes qui entrent dans ce dispositif soient toujours la boussole des choix politiques qui seront faits. Souhaitons que les « lobby » des grands groupes ne tirent pas la couverture à eux au mépris de nombre de CFA qui ne déploient pas les mêmes méthodes marketing agressives, mais qui font du travail pédagogique et d'accompagnement sérieux !



Compte personnel de formation CPF

Face à une envolée des achats d'actions CPF sur la plateforme « Mon compte formation » démontrant des manœuvres frauduleuses de certains prestataires, de nombreuses mesures de régulation sont intervenues pour ce dispositif :

- Contrôle des prestataires de formation dont le nombre a été réduit (15 000 en 2023),
- Contrôle des prestations réalisées par les organismes de formation,
- Encadrement de la sous-traitance,
- Accès sécurisé à la plateforme via le système France Connect
- Co-financement par les bénéficiaires aux coûts de la formation

Résultat de ces mesures de régulation, si en 2022, 1,8 million de demandes (3 milliards d'€) avaient été acceptées, en 2023 ce sont 1,3 million de demandes (2,6 milliards d'€). Une diminution du volume mais une amélioration qualitative.

Hélène Desclée



Salarié protégé

Qui est salarié protégé ?

L'article L2411-1 CT mentionne toute la liste des salariés protégés en raison de leur mandat et précise :

« Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1. Délégué syndical ;
2. Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ;
3. Représentant syndical au comité social et économique ;
4. Représentant de proximité ;
5. Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
6. Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
7. Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
7. bis. Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
7. ter. Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
8. Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à [l'article L. 515-36 du code de l'environnement](#) ou mentionnée à [l'article L. 211-2 du code minier](#) ;
9. Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à [l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime](#) ;
10. Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles [L. 2232-23-1](#) et [L. 2232-26](#), dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
11. Représentant des salariés mentionné à [l'article L. 662-4 du code de commerce](#) ;
12. Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;
13. Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à [l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale](#) ;
14. Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à [l'article L. 114-24 du code de la mutualité](#) ;
15. Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à [l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime](#) ;
16. Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
17. Conseiller prud'homme ;

18. Assesseur maritime, mentionné à [l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926](#) relative à la répression en matière maritime ;

19. Défenseur syndical mentionné à [l'article L. 1453-4](#) ;

20. Membre de la commission mentionnée à [l'article L. 23-111-1](#). Ce sont les salariés qui sont élus dans le cadre des élections TPE (Très Petites Entreprises) et qui siègent en CPRI (Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle).

21. La protection des mandats des membres de la délégation du personnel au CSE concerne aussi bien les titulaires que les suppléants.

Combien de temps dure la protection ?

La protection liée au mandat court pendant toute la durée du mandat et six mois après la fin du mandat.

La protection est étendue à 12 mois pour :

- Les anciens DS (Délégués Syndicaux), les anciens RSS (Représentants de la Section Syndicale désignés conformément à [l'article L. 2142-1-1](#) du Code du travail et les anciens conseillers du salarié, ayant exercé leur fonction durant au moins un an.
- Les anciens salariés mandatés au titre, selon le cas, de [l'article L. 2232-24](#) du Code du travail ou des articles [L. 2232-23-1](#) et [L. 2232-26](#) du même Code.



En quoi consiste cette protection ?

C'est d'une part une protection contre le licenciement abusif. Pour licencier un salarié protégé il faut demander l'accord de l'inspection du travail et avoir consulté le CSE (Comité Social et Economique) de 50 et plus.

Cette protection joue aussi lors du transfert, de la rupture conventionnelle, de la fin d'un CDD (Contrat à Durée Indéterminée) et même lors d'un simple changement des conditions de travail.

Contrairement au salarié lambda, toute modification du contrat de travail, qu'elle porte sur un élément essentiel ou non du contrat de travail, d'un salarié protégé nécessite son **accord exprès**, que ce soit pour un motif non-économique ou pour un motif économique.

Le salarié protégé a deux choix soit il accepte la modification, soit il la refuse.

Si le salarié protégé refuse la proposition, l'employeur doit choisir entre les deux **options** suivantes :

- Maintenir le salarié dans les conditions de travail actuelles
- Mettre en place une [procédure de licenciement prévue pour les salariés protégés](#).

Aucune modification de son contrat de travail ni aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé au salarié protégé et ce, quel que soit le motif de cette modification ou de ce changement, notamment disciplinaire ou économique (Cass. soc., 25 nov. 1997, no 94-42.727).

Quelques exemples qui arrivent à nos élus ?

Certains de nos élus qui sont en CDII (Contrat à Durée Indéterminée Intermittent) ou encore en CDI à temps partiel voient chaque année la proposition d'un avenant pour ajuster le nombre d'heures aux maquettes pédagogiques.

Dans certaines écoles, les avenants ne sont pas discutés et tentent d'être imposés pour l'année à venir. Ce n'est pas possible **il faut l'accord exprès du salarié protégé**.

Dans ce cas précis c'est **une modification d'un élément essentiel du contrat de travail**, puisqu'il a trait à la rémunération, ne peut être imposé à personne ni à un salarié protégé **ni à un salarié lambda**.

Que se passe-t-il ensuite ?

Deux choix pour l'employeur :

- Soit le contrat continue dans les conditions où il était à l'initial. Ce qui signifie qu'un employeur doit continuer à verser le même salaire même s'il a modifié le temps de travail du salarié concerné. En effet, l'employeur qui fait fi du consentement du salarié doit lui **maintenir sa rémunération** même s'il lui baisse son temps de travail.
- Soit l'employeur décide de licencier le salarié qui refuse l'avenant à son contrat de travail. C'est un licenciement pour motif personnel. Comme pour tout licenciement la cause doit être réelle et sérieuse.

Lorsque le salarié est protégé l'employeur pour le licencier doit, en plus du respect de la procédure légale habituelle, **obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail**. Il doit adresser cette **demande directement après l'entretien préalable ou dans les 15 jours suivant la consultation du CSE** lorsqu'elle a eu lieu.

Bon à savoir : Dans les entreprises d'au moins 50 ETP (Equivalent Temps Plein) avec un CSE, l'employeur est tenu de consulter le CSE sur ce projet de licenciement. Cette consultation intervient entre l'entretien préalable au licenciement et la demande d'autorisation faite auprès de l'inspection du travail.

FOCUS - le rôle de l'inspecteur du travail



L'**inspecteur du travail** vérifie au cours d'une **enquête contradictoire** que la rupture du contrat n'est pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié. Sa décision, positive ou négative, peut faire l'objet d'un recours.

L'inspecteur va alors mener une enquête, le plus souvent à l'oral, qui portera sur les faits tels qu'ils ont été évoqués dans la demande d'autorisation. Le salarié pourra se faire assister un représentant de son syndicat.

Bon à savoir : L'inspecteur du travail rend sa décision dans **un délai de 2 mois** à compter de la réception de la demande d'autorisation. Une absence de réponse passé ce délai vaut rejet de la demande.

En cas de refus ou de non-réponse de l'inspecteur du travail, l'employeur ne pas licencier le salarié. Si l'employeur procède malgré tout au licenciement, celui-ci est nul.

Le salarié pourra alors demander à **réintégrer son poste ou à percevoir une indemnisation**.

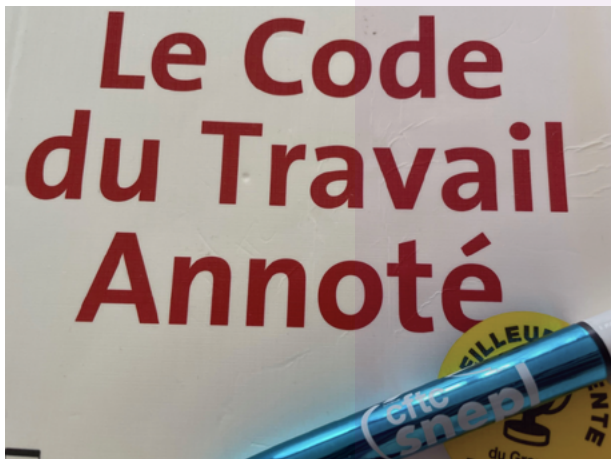
Il pourra également prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

D'autres cas qui sont liés **aux conditions de travail** arrivent aussi. Un employeur a dernièrement essayé de changer l'intitulé du poste d'un salarié protégé et de revoir sa fiche de poste. Autant le salarié lambda ne pourrait s'y opposer puisqu'il s'agit des prérogatives de l'employeur, autant **le salarié protégé peut refuser cette modification**.

Nombreux sont les cas qui émergent, le SNEPL-CFTC est là pour tous ses adhérents élus ou non.

Hélène Cazenaud

Brèves juridiques



La visite de contrôle

Depuis 2008, la contre-visite en cas d'arrêt maladie du salarié était possible L.1226-1 du CT. Toutefois aucun décret n'était paru pour préciser les formes et conditions de cette contre-visite. C'est chose faite depuis le 5 juillet 2024.

Des précisions sont apportées en ce qui concerne les modalités de mise en œuvre de la contre-visite médicale. Celle-ci doit permettre à l'employeur de contrôler le bien-fondé de l'arrêt de travail, sans porter atteinte à la vie privée du salarié.

La contre-visite peut être effectuée soit au domicile du salarié ou à un autre lieu communiqué par le salarié (s'il choisit par exemple de passer sa convalescence dans un autre lieu), sans délai de prévenance, soit sur convocation au cabinet du médecin mandaté par l'employeur.

Le salarié est tenu de préciser son lieu de repos s'il est différent de son domicile et de ses horaires de sortie si son arrêt mentionne « sortie libre ».

Pourquoi cette contre-visite ?

L'employeur qui dans nos conventions verse un maintien de salaire pourrait ainsi faire vérifier la véracité d'un arrêt de travail et si la situation montre que l'arrêt de travail n'est pas justifié alors l'employeur pourra suspendre le versement des indemnités complémentaires.

A noter que dans une telle hypothèse, le salarié - privé de ses indemnités - peut choisir de suivre les recommandations de son médecin traitant et rester en arrêt de travail, ou à l'inverse choisir de reprendre le travail à la suite de l'invalidation de son arrêt par le médecin contrôleur.

Attention le refus du salarié de reprendre le travail ne peut constituer une faute qui conduirait à sanctionner le salarié voire le licencier.

Retour de congé maladie et information par l'employeur

Après un arrêt de travail pour maladie d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit informer le salarié dans le mois qui suit sa reprise sur les sujets suivants (L 3141-19-3 CT) :

- le nombre de jours de congés dont dispose le salarié ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris (voir article les congés payés acquis pendant la maladie Journal du SNEPL-CFTC, N° 183, P24)

Cette information par tout moyen doit être faite de manière certaine pour conférer le point de départ de la période pour reporter les congés payés. L'employeur ne peut se contenter de la mention sur le bulletin de paie du nombre de jours acquis qui est la seule information obligatoire à ce jour. Il doit ajouter une information sur la date butoir de prise des congés payés soit avec une ligne supplémentaire sur le bulletin de salaire, soit en ajoutant une annexe qui précise les dates butoirs de ces congés.

Révision de l'accord collectif mettant en place un régime de protection sociale complémentaire

Certaines entreprises de la branche des OF (Organismes de Formation) ou EPI (Enseignement Privé Indépendant) ont mis en place un régime de protection sociale complémentaire (prévoyance et/ou frais de santé) par voie d'accord collectif d'entreprise. Elles ont l'obligation de le réviser d'ici le 31 décembre 2024 afin de se mettre en conformité eu égard aux règles de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail. Les entreprises qui ont adopté leur régime frais de santé/prévoyance par DUE (Décision Unilatérale d'Entreprise) l'ont déjà fait normalement et ce avant le 31 décembre 2022.

Le but premier est de se mettre en conformité pour éviter un redressement Urssaf à compter du 1er janvier 2025.

Et dans un deuxième temps cela concerne le pouvoir d'achat des salariés. En effet, l'employeur verse les contributions patronales afférentes (c'est à dire 50% de la part de la mutuelle) et celles-ci ne sont pas assujetties à cotisations sociales.

L'entreprise peut donc augmenter sa participation sans trop charger le coût de sa masse salariale, tout en baissant la part supportée par les salariés, ce qui va permettre d'augmenter ainsi le salaire net perçu. Déjà l'année dernière on conseillait aux DS (Délégués Syndicaux) de porter ce sujet dans les NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).

Ordre du jour des réunions de CSE

Selon l'article L2315-29 du code du travail l'ordre du jour (ODJ) des réunions du Comité Social et Économique (CSE) est établi conjointement par le président et le secrétaire. C'est ce que vient confirmer la Cour de cassation, chambre sociale du 4 octobre 2023, n°22-10.716 en précisant que le président tout comme le secrétaire ne peuvent recevoir d'injonction quant au contenu de l'ODJ. Dans cette affaire les membres du CSE exigeaient une retranscription littérale de leurs questions.

Délai de consultation du CSE

Quand les délais de consultation ne sont pas fixés par la loi, le délai de consultation de 1 mois court à partir de la communication des informations par l'employeur au CSE ou de leur information sur la mise à jour de la BDESE (Base de Données Économiques Sociales et Environnementales) Art.R.2312-5 et suivants. Ici le CSE qui avait reçu les informations

suffisantes sur le projet avant la première réunion de CSE ne pouvait pas demander une expertise le jour où il devait rendre son avis.

(Cass.soc., 6 décembre 2023, n°22-7.921)

Informations dans le cadre d'une consultation

Dans une cour de cassation du 26 juin 2024, n°22-24.488, lorsqu'un CSE est consulté sur un projet dont la mise en œuvre repose sur le volontariat, le CSE peut demander la liste des salariés volontaires afin de vérifier la réalité du volontariat et la faisabilité du projet. Cette cour de cassation est une confirmation de la Cass.Soc., 27 mai 2014, n°13-13.307 laquelle précisait que l'information devait être «utile, loyale au regard de la nature et des implications du projet en cause». Et d'ailleurs c'est bien ce que dit l'art. L 2312-15 du CT "lorsqu'il est consulté sur un projet le CSE doit disposer "d'informations précises et écrites".

Hélène Cazenaud

Hommage à Elisabeth Savez



Vendéenne originaire du Sud-Ouest, Elisabeth avait rejoint les équipes du SNEPL-CFTC et nous représentait activement en Vendée depuis son départ en retraite de son établissement.

Responsable de Vie scolaire dans un établissement privé sous contrat Catholique, fière de son métier, elle a su porter la voix de tous les personnels de son établissement avec une attention pour les plus fragiles. Fidèle aux valeurs du syndicat où la persévérance et la patience sont reines, elle n'a eu de cesse de demeurer dans un dialogue social honnête et exigeant.

Nous l'avons rencontrée et appréciée lors des négociations de fusion des conventions collectives menant vers la nouvelle convention de l'EPNL (Enseignement Privé Non Lucratif). Au démarrage de ces négociations, les Conventions de la FESIC (Fédération des Écoles Supérieures d'Ingénieurs et de

Cadres) et des Universités Catholiques faisaient partie du lot et donc le SNEPL-CFTC était à la négociation... C'est grâce à cela que nous avons travaillé plusieurs années sur des propositions de rapprochement de textes qui n'ont pas abouti malgré nos efforts et l'énorme travail mené par Elisabeth tout au long de ces négociations. Les 2 collèges employeurs (FESIC et UDESCA-Universités Catholiques) ont finalement opté pour rejoindre la convention de l'Enseignement Privé Indépendant EPI (dit hors contrat).

Elisabeth, passionnée de droit privé, conseillère prud'homale à la Roche sur Yon, s'est impliquée dans nos conventions collectives et a mis au service des salariés des organismes de formation (OF) et de l'EPI toutes ses compétences. Elle n'hésitait jamais pour aller négocier un protocole préélectoral, rencontrer des salariés en difficultés et leur apporter toute l'aide possible.

Jusqu'à son décès le 17 août 2024, ses engagements tant auprès de la CFTC que de l'Apec, et au sein d'Harmonie Mutuelle ont été très nombreux et d'une très grande qualité.

Tout le SNEPL-CFTC lui rend hommage, plus particulièrement les adhérents de la région Ouest qui ont eu la chance de la rencontrer.

Merci Elisabeth pour tout ce que tu as construit et apporté aux autres, tu nous manques beaucoup.

Hélène Desclée

Résultats des élections

BRAVO à tous nos candidats qui ont travaillé pour représenter le Snepl-CFTC dans leur entreprise.

Merci à tous les électeurs qui leur ont accordé leur confiance. Bienvenue à tous nos Délégués Syndicaux qui sont porteurs des négociations à venir dans leur entreprise au nom du Snepl-CFTC

<p>Centre Réunionnais d'Entreprise Éducative</p> <p>Le CREE est un centre de formation pour jeunes et adultes.</p> <p>Différentes modalités de formation sont proposées ; en alternance, apprentissage, professionnalisation.</p> <p>Des formations en cuisine, restauration, hôtellerie et tourisme : CAP, titre professionnel, CQP.</p> <p>CREE propose conseils et audits dans le domaine de l'hôtellerie, la restauration et le tourisme, location de salle.</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>86% de représentativité</p> <p>1 élue CSE</p> 
<p>IRFA-APISUP</p> <p>Ancien CFA, l'IRFA-APISUP s'appuie sur 26 ans d'expérience dans l'apprentissage et l'enseignement supérieur pour développer des titres professionnels et des formations certifiantes.</p> <p>Les formations proposées : commerce, informatique, communication, ressources humaines ou juridique.</p> <p>L'IRFA-APISUP c'est 15000 apprenants formés et des formations de bac+2 à bac+5.</p>	<p>Représentativité 100%</p> <p>1 ÉLUE CSE</p> <p>DS : Isabelle Demachy</p> 
<p>Institut Bois Robert</p> <p>Fondé en 1968 par Jean Patier, Bois-Robert est un établissement privé de dimension familiale qui accueille des élèves de la 6ème à la Terminale en internat.</p> <p>Bois Robert est tourné vers l'international avec une section FLE (Français Langues Étrangères) et des cours d'anglais renforcés avec le programme TIM (There Is More).</p>	<p>Nouvelle implantation</p> <p>Représentativité 100%</p> <p>1 élue</p>  <p>BOIS ROBERT</p>
<p>LOCOMOTIVE ou l'atelier Chardon Savard</p> <p>C'est une école de mode et de stylisme fondée en 1988 par Cyrille Chardon et Dominique Savard.</p> <p>L'atelier offre des formations en communication de mode et design de mode, sur des niveaux qui vont de la formation professionnelle en un an après un bac+1 ou encore des bachelors ou mastères qui sont des titres RNCP (Registre National des Compétences Professionnelles)</p>	<p>Renouvellement</p> <p>100%</p> <p>2 élus</p> <p>DS : Laure Bideault</p> 
<p>ESC AMIENS</p> <p>L'école de commerce d'Amiens a été fondée en 1942. Elle s'est rapidement développée et commencé à élargir ses activités à la fois à la formation au middle management avec un Bachelor dès 1988, ainsi qu'à la formation continue dès 1990.</p> <p>L'École Supérieure de Commerce d'Amiens propose des programmes de formation initiale et continue de Bac+1 à Bac+5 (Bachelor, MGOE - Management et Gestion Opérationnelle d'Entreprise et MBA - Master of Business Administration)</p>	<p>Représentativité 100%</p> <p>3 élus au CSE</p> <p>DS confirmé : Marc Tilloy</p> 



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL-CFTC
Tour ESSOR 14 rue Scandicci 93500 PANTIN
snepltresor@yahoo.fr Site : www.snepl-cftc.fr



BULLETIN D'ADHESION 2024

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

Mme <input type="checkbox"/> Mr <input type="checkbox"/>	Nom	Prénom	
Adresse CP Ville			
Date de naissance		Lieu de naissance	
Tél Personnel		Tél mobile	
mail obligatoire pour nos échanges			
Secteur d'Activité			
Organisme de Formation <input type="checkbox"/>		CFA <input type="checkbox"/>	Foyer d'étudiants <input type="checkbox"/>
Enseignement privé indépendant (dont Enseignement à distance) <input type="checkbox"/>			
Etablissement(s)			
NOM:		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>	
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>	
NOM :		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>	
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>	

FONCTION(S) IRP					
CSE	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

Au Snepl-CFTC vos données personnelles sont protégées. En remplissant ce bulletin d'adhésion vous acceptez que le Snepl-CFTC utilise vos données personnelles uniquement dans le cadre des activités syndicales : information, action syndicale, consultation et gestion des cotisations. Vous autorisez le Snepl-CFTC à communiquer avec vous afin de vous apporter des informations complémentaires sur ses activités via les coordonnées collectées sur ce bulletin.

Afin de protéger la confidentialité de vos données personnelles, le Snepl-CFTC s'engage à ne pas divulguer, ne pas transmettre ni partager vos données avec d'autres entités, entreprises ou organismes quels qu'ils soient ou à des fins commerciales conformément au Règlement Général de Protection des Données sur la protection des données personnelles. Vous pouvez à tout moment demander de rectifier ou supprimer certaines de vos données de notre base INARIC (fichier informatique confédéral)

Je déclare adhérer pour 2024 au SNEPL-CFTC et règle ma cotisation annuelle de :€

Par chèque à l'ordre du SNEPL-CFTC en 1 2 ou 3 chèques joints en précisant les dates d'encaissement.

Par Virement (Coordonnées bancaires au verso) en 1 seule fois.

NB : Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement et ne pas oublier de renvoyer le bulletin d'adhésion papier par courrier ou par mail à snepltresor@yahoo.fr

Je ne souhaite pas recevoir la newsletter

Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres (possible uniquement pour les cotisations supérieures à 144 €) et recevoir la revue des cadres de la CFTC

Je suis retraité.e et souhaite recevoir la revue des retraités UNAR

En signant ce formulaire, j'accepte que mes données personnelles soient enregistrées sur le fichier informatique confédéral INARIC

A

Le

Signature

Barème 2024		Pour information		
Salaire Brut Mensuel	Cotisation annuelle	Déduction Fiscale	Coût réel de la cotisation	Coût réel mensuel
	Voilà ce que vous payez :	Crédit d'impôt de 66 %		
En cas de non imposition et sur présentation de l'avis	55,00 €	36,30 €	18,70 €	1,56 €
< 1000 €	78,00 €	51,48 €	26,52 €	2,21 €
1001 € à 1250 €	100,00 €	66,00 €	34,00 €	2,83 €
1251 € à 1500 €	121,00 €	79,86 €	41,14 €	3,43 €
1501 € à 1750 €	133,00 €	87,78 €	45,22 €	3,77 €
1751 € à 2000 €	144,00 €	95,04 €	48,96 €	4,08 €
2001 € à 2250 €	158,00 €	104,28 €	53,72 €	4,48 €
2251 € à 2500 €	171,00 €	112,86 €	58,14 €	4,85 €
2501 € à 2750 €	184,00 €	121,44 €	62,56 €	5,21 €
2751 € à 3000 €	194,00 €	128,04 €	65,96 €	5,50 €
> 3000 €	204,00 €	134,64 €	69,36 €	5,78 €
			- €	- €
Retraité	52,00 €	34,32 €	17,68 €	1,47 €

Versement par chèque(s) : Vous avez la possibilité d'acquitter votre cotisation annuelle en 1,2 ou 3 chèques joints à ce bulletin dont les dates de mise à encaissement respecteront vos instructions.

Il est rappelé que l'adhésion vaut pour 12 mois (date à date)
COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

ETABLISSEMENT 20041	GUICHET 00001	N° COMPTE 2258090B020	CLE RIB 70	PARIS IDF CENTRE FINANCIER 11 RUE BOURSEUL 75900 PARIS CEDEX 15
L'Identifiant international de compte est intégré au présent relevé d'identité bancaire. Cet identifiant a été créé pour faciliter les règlements transfrontières.				
IBAN - Identifiant international de compte <i>International Bank Account Number</i>			BIC - Identifiant international de l'établissement <i>Bank Identifier Code</i>	
FR89	2004	1000	0122	5809 0B02 070 PSSTFRPPPAR
Titulaire du Compte - Account Owner				
SNEPL CFTC TOUR ESSOR 14 RUE SCANDICCI 93500 PANTIN				

Votre cotisation vous ouvre les services de votre Union Régionale, Union Départementale, Union Locale, Fédération, Confédération et bien entendu du SNEPL, syndicat National.



@sneplcftc

facebook

/www.facebook.com/sneplcftc