

Enseignement privé : accords de branche du secteur

Accord	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Accords de branche du secteur de l'enseignement privé	-	-	-	-	-	-	-	-

CHAPITRE 1 Durée du travail

Section 1 Enseignement privé agricole

1 Dispositions générales et références ■ Dans le cadre de l'enseignement privé agricole, 2 accords ont été conclus :

— un accord RTT du 11-3-99 étendu par arrêté du 19-4-99, JO 28-4-99 ;

— un accord sur le travail de nuit du 27-11-2002 étendu par arrêté du 26-2-2003, JO 11-3-2003.

Ces 2 accords sont applicables aux établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural.

Pour l'analyse de ces 2 accords, se reporter aux synthèses ENSEIGNEMENT PRIVÉ AGRICOLE : PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES et ENSEIGNEMENT PRIVÉ AGRICOLE : PERSONNELS DE LA VIE SCOLAIRE.

Section 2 Enseignement privé (hors agricole)

2 Champ d'application ■

Personnel non-enseignant travaillant dans les établissements d'enseignement privé ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État (contrat d'association ou contrat simple), à l'exclusion des personnels dont l'horaire de travail est calculé uniquement par référence à celui d'un enseignant (les cadres dirigeants sont exclus de l'accord RTT).

Pour le champ d'application de l'accord sur le temps partiel du 18-10-2013, voir n° 7.

◆ Accord RTT du 15-6-99 étendu par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99 modifié par avenant du 4-11-99 étendu par arrêté du 2-3-2000, JO 12-3-2000 ◆ Accord du 2-7-2002 étendu par arrêté du 26-3-2003, JO 4-4-2003

3 Durée conventionnelle ■ Les salariés bénéficient de 6 semaines de congés payés (36 jours ouvrables) dont au moins 4 consécutives pendant les vacances scolaires d'été.

La référence annuelle du travail est donc égale à 1 610 heures (46 semaines × 35 heures).

La référence annuelle inclut les jours fériés légaux (chômés et payés) ainsi que les divers congés et absences assimilés par la loi ou les CC à un travail effectif.

EXEMPLE : pour un salarié totalisant tous ses droits à congés, la durée annuelle effective du travail est fixée selon la formule de calcul suivante : 365 jours calendaires – 52 dimanches – 36 jours ouvrables de congés payés – 10 jours

fériés chômés = jours ouvrables/6 jours = nombre de semaines × 35 heures = 1 557,50 heures.

◆ Accord RTT du 15-6-99 étendu par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99 modifié par avenant du 4-11-99 étendu par arrêté du 2-3-2000, JO 12-3-2000

4 Repos hebdomadaire ■ 36 heures consécutives comprenant normalement le dimanche.

Pour les personnels d'internat et de gardiennage amenés à assurer des permanences, le service régulier ou par roulement du dimanche et des jours fériés ouvre droit à 48 heures consécutives de repos dans la semaine considérée ou la semaine suivante, sauf accord différent entre les parties.

◆ Accord RTT du 15-6-99 étendu par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99 modifié par avenant du 4-11-99 étendu par arrêté du 2-3-2000, JO 12-3-2000

5 Repos quotidien et équivalences des surveillants d'internat ■

1° Repos quotidien des surveillants d'internat : pouvant être réduit à 9 heures. En contrepartie, le service donné de nuit est limité à 4 nuits par semaine et donne droit à un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives sauf demande dérogatoire du salarié. Pour les salariés à temps plein, le complément de service est assuré dans le cadre de l'externat et peut prendre la forme de travaux administratifs.

2° Équivalences pour les surveillants d'internat : pour les personnels chargés de la surveillance nocturne des internats, qui sont autorisés à dormir dans une chambre individuelle mise à leur disposition, 45 % de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et l'application de la législation sur la durée du travail.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre, du coucher jusqu'au lever des élèves, son amplitude ne pouvant dépasser 7 heures. Les périodes d'interventions sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

◆ Accord RTT du 15-6-99 étendu par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99 modifié par avenant du 4-11-99 étendu par arrêté du 2-3-2000, JO 12-3-2000 ◆ Accord du 31-1-2007 étendu par arrêté du 27-3-2007, JO 5-4-2007, applicable à compter du 5-8-2007 (date de publication du décret validant le régime d'équivalences) ◆ Décret n° 2007-1180 du 3-8-2007, JO 5-8-2007

6 Aménagements du temps de travail ■ La réduction du temps de travail (RTT) peut être mise en place au niveau de l'établissement, d'un service, d'une unité de travail ou d'un salarié. Elle peut être organisée selon diverses modalités : réduction de la durée journalière de travail ; réduction de la durée hebdomadaire ; réduction sous forme de jours de repos dans le cadre du mois ou dans le cadre de l'année ; modulation.

1° Attribution de jours de repos sur l'année La RTT peut prendre la forme de journées ou demi-journées de congés supplémentaires pris isolément ou regroupés dans les conditions suivantes :

- 3 jours ouvrés consécutifs de congés supplémentaires pris au choix du salarié avec un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 1 semaine de congés prise au choix du salarié avec un délai de prévenance de 4 semaines ;
- 1 semaine de congés à l'initiative de l'établissement, en concertation avec le salarié ;
- le solde fait l'objet de repos pris dans les horaires journaliers ou par journée ou demi-journée.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard avant le terme de l'année de référence prévue pour la modulation (v. ci-après).

Les repos pris au choix du salarié doivent se situer au cours de « plages » définies par l'établissement qui couvrent un minimum de 5 semaines par an, dont au moins 2 pendant les vacances scolaires.

2° Modulation du temps de travail Possibilité de mettre en place une modulation du temps de travail au niveau de tout ou partie de l'établissement, ou seulement d'une ou plusieurs catégories de personnel, d'un service, [voire d'un salarié ; disposition exclue de l'extension ♦ *Arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99*].

Période de modulation	12 mois maximum (en principe 1 ^{er} septembre - 31 août, sauf accord d'établissement fixant une période de 12 mois différente).
Horaire moyen	35 heures/semaine.
Salariés concernés	Ensemble du personnel ayant une durée effective de travail moyenne hebdomadaire comprise entre 28 et 35 heures.
Délais de prévenance	Un programme indicatif doit être porté à la connaissance du CE ou des DP avant la rentrée scolaire ; le programme définitif doit être affiché au plus tard le 15 septembre. Ce programme peut être modifié pour des nécessités de service non prévisibles moyennant un délai de prévenance de 10 jours civils au moins (délai pouvant être réduit en cas d'urgence après accord du salarié).
Amplitude hebdomadaire	Limite haute : 40 h, dans la limite de 12 semaines consécutives. Limite basse : 18 h (sauf semaines de repos résultant de la modulation qui peuvent être ramenées à un horaire 0).
Heures supplémentaires	Voir n° 8.
Rémunération	Lissée avec l'accord du salarié (sauf pour les salariés sous CDD de moins d'un an). Primes ou avantages éventuels non mensuels non pris en compte dans ce lissage. Rémunération régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué en cas d'entrée ou de départ en cours de période de modulation, sauf en cas de licenciement économique où la retenue ne sera pas effectuée.

♦ *Accord RTT du 15-6-99 étendu par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99 modifié par avenant du 4-11-99 étendu par arrêté du 2-3-2000, JO 12-3-2000*

7 Travail à temps partiel ■

1° Dispositions issues de l'accord RTT du 15-6-99 (pour le champ d'application de l'accord, v. n° 2)

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont l'horaire contractuel est inférieur à 80 % du temps plein.

a) Durée minimale journalière de travail continu fixée à 45 minutes.

b) Coupures quotidiennes : en principe pas plus d'une interruption d'activité ou pas d'interruption supérieure à 2 heures.

Toutefois, dans les unités économiques et pédagogiques inférieures à 150 élèves et pour certaines activités de surveillance ou de ménage, il peut être prévu une coupure d'une durée supérieure à 2 heures ou 2 coupures, chacune d'une durée inférieure à 3 heures. En contrepartie, la durée de travail de la journée ne peut être inférieure à 3 heures et la durée de travail mensuelle à

67 heures. Cette dérogation nécessite une consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent et l'accord du salarié.

c) Heures complémentaires limitées au 1/3 de la durée prévue au contrat. Au-delà de 1/10 de la durée contractuelle, les heures complémentaires ne peuvent être effectuées qu'avec l'accord de l'intéressé.

d) Rémunération lissée (avec accord du salarié) pour les salariés à temps partiel annualisé sur la base de 1/12 de la rémunération annuelle de base.

2° Dispositions issues de l'accord sur le temps partiel du 18-10-2013

a) Champ d'application de l'accord : salariés à temps partiel (à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles ou statutaires spécifiques) exerçant dans les établissements privés suivants, ayant ou non conclu un contrat avec l'État :

- établissements d'enseignement primaire, ouverts au bénéfice de la loi du 30-10-1886 (article L. 441-1 du code de l'éducation) ;
- établissements d'enseignement secondaire, ouverts au bénéfice de la loi du 15-3-1850 (article L. 441-5 du code de l'éducation) ;
- établissements d'enseignement technique, ouverts au bénéfice de la loi du 25-7-1919 (article L. 441-10 du code de l'éducation).

Établissements privés hors contrat relevant de la CCN des établissements de l'enseignement privé hors contrat (v. la synthèse ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT) exclus de l'extension ♦ *Arrêté du 16-4-2014, JO 13-5-2014*.

b) Interruption d'activité : pas plus d'une interruption au cours d'une même journée. Durée d'interruption limitée à 2 heures.

c) Heures complémentaires limitées au tiers de la durée annuelle contractuelle (durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant). Au-delà de 1/10 de cette durée, les heures complémentaires ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord du salarié. Majoration des heures complémentaires en application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

d) Dispositions spécifiques aux salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée minimale légale : durée minimale du travail fixée à 17 heures 30 par semaine (ou son équivalent mensuel ou annuel). Disposition applicable aux salariés embauchés à compter du 1-1-2014.

NDLR : selon la loi, rappelons que la possibilité de déroger à la durée minimale légale du travail à temps partiel est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu.

Regroupement des horaires de travail par demi-journées (périodes d'une amplitude de 6 heures consécutives, quel que soit son positionnement dans la journée) dans la limite de 6 par semaine (disposition applicable à compter du 1-9-2015 pour les salariés dont les contrats de travail sont en cours au 1-1-2014).

Pour les salariés ayant une durée du travail annualisée inférieure à la durée minimale légale, attribution de 4 semaines à 0 heure par an dont 2 semaines accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement (disposition applicable à compter du 1-9-2015 pour les salariés dont les contrats de travail sont en cours au 1-1-2014).

♦ *Accord RTT du 15-6-99 étendu par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99 modifié par avenant du 4-11-99 étendu par arrêté du 2-3-2000, JO 12-3-2000* ♦ *Accord du 18-10-2013 étendu par arrêté du 16-4-2014, JO 13-5-2014, applicable à compter du 1-1-2014, modifié par avenant n° 1 du 10-3-2015 étendu par arrêté du 13-10-2015, JO 21-10-2015*

8 Heures supplémentaires ■ Sauf urgence, aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée sans l'accord écrit du chef d'établissement.

Contingent annuel en cas de modulation : 90 heures.

♦ *Accord RTT du 15-6-99 étendu par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99 modifié par avenant du 4-11-99 étendu par arrêté du 2-3-2000, JO 12-3-2000*

9 Travail de nuit (21 h - 6 h) ■

Catégories de salariés visées	Personnels des services d'internat, de surveillance, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation et sécurité.
Définition du travailleur de nuit	Tout salarié qui accomplit au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 h et 6 h au minimum 2 jours par semaine ou au moins 264 h par an entre 21 h et 6 h. Durée annuelle ramenée à 224 heures pour les personnels d'internat se trouvant en régime d'équivalence (v. n° 5).
Repos compensateur	Repos fixé à 1 h par quota de 10 h de travail de nuit, et pris sur le temps de travail (1). Sauf accords particuliers, le repos doit être pris, au plus tard, le 31 août de l'année scolaire de référence.
Durée maximale quotidienne	- 12 h de travail effectif et 14 h 30 de présence pour les surveillants d'internat. Ces salariés bénéficient d'un repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la 8 ^e h de présence, ce repos s'ajoute au repos hebdomadaire de 36 ou 48 heures ; - 12 h pour les autres salariés.
Durée maximale hebdomadaire	- 48 h de travail effectif/semaine (ou 40 h sur 12 semaines consécutives) et 48 h de présence en moyenne sur 4 mois consécutifs pour les surveillants d'internat ; - 48 h/semaine ou 40 h sur 12 semaines consécutives pour les autres salariés.
(1) Dérogation possible par accord d'entreprise à condition que le repos soit au moins égal à 50 % du temps de repos acquis, le solde pouvant être attribué en indemnité compensatrice.	

- ◆ *Accord du 2-7-2002 étendu par arrêté du 26-3-2003, JO 4-4-2003* ◆ *Accord du 31-1-2007 étendu par arrêté du 27-3-2007, JO 5-4-2007, applicable à compter du 5-8-2007 (date de publication du décret validant le régime d'équivalences)*
- ◆ *Décret n° 2007-1180 du 3-8-2007, JO 5-8-2007*

10 Cadres ■ Possibilité, à titre exceptionnel, pour les cadres de direction, de décompter la durée du travail en nombre de jours sur l'année, dans la limite de 220 jours annuels incluant les jours fériés. Modalités de mise en œuvre à déterminer au niveau des établissements en concertation avec le personnel concerné.

REMARQUE : dispositions exclues de l'extension ◆ *Arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99*.

- ◆ *Accord RTT du 15-6-99 étendu par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99 modifié par avenant du 4-11-99 étendu par arrêté du 2-3-2000, JO 12-3-2000*

CHAPITRE 2 Régimes de prévoyance et de frais de santé

Section 1 Régimes de prévoyance

Sous-section 1 Territoire national

- ◆ *Accords du 2-10-2013 non étendus, applicables à compter du 1-9-2013*

11 Champ d'application ■ Établissements d'enseignement privé adhérant à l'un des organismes employeurs signataires (FNOGEC, SNCEEL, SYNADDEC, SYNADIC, UNETP) et ayant passé un contrat avec l'État pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation ou de l'article L. 813-8 du code rural (v. remarque ci-après).

REMARQUE : les établissements privés agricoles entrent dans le champ d'application du régime de prévoyance à compter du 1-1-2014.

12 Organismes assureurs ■ Adhésion auprès de l'un des organismes suivants : AG2R Prévoyance, APICIL Prévoyance, ARPEGE Prévoyance, UNIPREVOYANCE, CARCEL Prévoyance, SERVIR Mutuelle, CCPMA Prévoyance, CRIA Prévoyance.

NDLR : signalons toutefois que le Conseil constitutionnel a, le 13-6-2013, censuré les clauses dites de désignation. Seuls les contrats (liant les entreprises

aux organismes de prévoyance) en cours au 16-6-2013 (date de publication de la décision) sont sécurisés (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN). Ainsi, depuis le 16-6-2013, de telles clauses ne devraient pas, selon nous, pouvoir produire d'effet contraignant vis-à-vis des employeurs.

13 Bénéficiaires ■ Non-cadres (y compris les salariés relevant de l'article 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47) et cadres (salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14-3-47) rémunérés par les établissements.

14 Cotisations ■ Cotisations exprimées en pourcentage du salaire brut servant de base à la DADS.

Garantie	Non-cadre		Cadre	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Incapacité	—	0,30 %	—	0,25 %
Invalité	0,80 %	—	0,60 %	—
Décès	0,55 %	—	0,90 %	—
Total	1,65 %		1,75 %	

Maintien des garanties décès sans contrepartie de cotisation pendant 2 mois pour les salariés en congé parental d'éducation ou en congé non rémunéré.

15 Prestations ■ Les dispositions analysées ci-après sont issues des accords du 2-10-2013 non étendus et des contrats d'assurance.

NDLR : les contrats d'assurance sont ceux qui étaient annexés aux accords du 4-5-2011 auxquels les accords du 2-10-2013 se sont substitués.

1° Salaire de référence : salaires bruts (nets pour les garanties incapacité de travail et invalidité permanente) perçus au cours des 12 derniers mois civils.

2° Décès : versement d'un capital de base égal à 300 % du salaire de référence auquel s'ajoute par personne à charge :

- soit une majoration de 150 % ;
- soit une rente éducation :
- moins de 6 ans : 6 % du salaire de référence,
- de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % du salaire de référence,
- de 16 ans au 23^e anniversaire : 15 % du salaire de référence.

Invalité absolue et définitive (invalité de 3^e catégorie ou incapacité permanente \geq 80 %) : versement anticipé du capital décès de base.

Double effet : en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire d'un PACS, simultanément ou postérieurement (dans les 12 mois suivant celui du salarié), versement aux enfants à charge d'un capital égal à la majoration pour enfant à charge versée au moment du décès du salarié.

3° Incapacité de travail et invalidité permanente

a) Condition d'ancienneté et franchise : à la date de l'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements. Cette condition ne s'applique pas :

- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un AT survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une MP contractée dans l'établissement ;
- si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté (continue ou non) dans un ou plusieurs établissements.

Franchise : 90 jours continus pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans un ou plusieurs établissements (le congé de maternité, paternité ou adoption n'est pas pris en compte pour déterminer la franchise).

REMARQUE : les salariés remplissant les conditions d'ancienneté et de franchise mais ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la SS bénéficient tout de même des garanties incapacité et invalidité définies ci-après.

b) Incapacité de travail : indemnisation en cas de maladie, accident, AT, MP, maternité, paternité ou adoption, en complément et en relais du maintien de salaire légal ou conventionnel par l'employeur. Versement d'une indemnité journalière égale à 92 % de la 365^e partie du salaire net de référence, sous déduction des

prestations nettes de la SS et de l'éventuel salaire net partiel maintenu par l'employeur.

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison thérapeutique, indemnité portée à 100 % de la 365^e partie du salaire net de référence.

Maximum : montant du salaire net de référence (salaires et prestations confondus).

c) Invalidité permanente :

— invalidité de 1^{re} ou 2^e catégorie ou incapacité permanente ≥ 66 % : rente égale à 92 % du salaire net de référence, sous déduction des prestations nettes de la SS ;

— invalidité de 3^e catégorie ou incapacité permanente ≥ 80 % : rente égale à 94 % du salaire net de référence (pour les salariés classés en invalidité de 3^e catégorie postérieurement au 31-12-2010) + indemnité forfaitaire égale à 50 % de la majoration pour tierce personne versée par la SS.

En cas de reprise d'activité d'une durée au moins égale au 1/4 du temps complet, rente égale à 100 % du salaire net antérieur, sous déduction des prestations nettes de la SS et du salaire perçu.

Maximum : montant du salaire net d'activité (salaires et prestations confondus, à l'exclusion de la majoration pour tierce personne versée par la SS).

Sous-section 2 Ile-de-France

◆ *Accords du 22-6-2011 non étendus, applicables à compter du 1-1-2011*

16 Champ d'application ■ Établissements privés d'enseignement d'Ile-de-France adhérant à l'un des organismes employeurs signataires (UROGEC Ile-de-France, SNCEEL et SYNADIC) et ayant passé un contrat avec l'État pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation.

17 Organisme assureur ■ Même organisme que celui désigné par l'établissement pour assurer le régime national de prévoyance (v. n° 12).

18 Bénéficiaires ■ Non-cadres et cadres rémunérés par les établissements, y compris les enseignants hors contrat.

19 Cotisations ■ Cotisations exprimées en pourcentage du salaire brut servant de base à la DADS.

Garantie	Non-cadre		Cadre	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Incapacité	—	0,13 %	—	0,04 %
Invalidité	0,05 %	0,02 %	0,02 %	0,04 %
Décès	0,20 %	0,10 %	0,08 %	0,04 %

Maintien des garanties décès sans contrepartie de cotisation pendant 2 mois pour les salariés en congé parental d'éducation ou en congé non rémunéré.

20 Prestations ■ Les dispositions analysées ci-après sont issues des contrats d'assurance du 4-10-2011 annexés aux accords du 22-6-2011 non étendus.

1° Salaire de référence : salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois civils.

2° Décès

a) Décès accidentel : en supplément du capital décès prévu par le régime national de prévoyance (v. n° 15), versement d'un capital égal à 100 % du salaire de référence.

b) Double effet : en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire d'un PACS, simultanément ou postérieurement (dans les 12 mois suivant celui du salarié), versement aux enfants d'un 2^e capital égal à 300 % du salaire de référence, en complément de la garantie double effet prévue par le régime national de prévoyance (v. n° 15).

c) Invalidité absolue et définitive (IAD) du conjoint ou du partenaire d'un PACS : en cas de décès du salarié laissant des enfants à charge, versement au conjoint ou au partenaire d'un PACS reconnu en IAD d'un capital fixé comme suit :

- capital versé avec 1 enfant à charge : 225 % ;
- majoration par enfant supplémentaire à charge : 75 %.

d) Allocation obsèques : en cas de décès d'une personne à charge, versement d'une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la SS, dans la limite des frais réels.

e) Garantie obsèques : en cas de décès du salarié, du conjoint (ou du partenaire d'un PACS) ou d'un enfant à charge, versement d'une indemnité égale à 50 % du plafond mensuel de la SS, dans la limite des frais réels + versement d'une aide immédiate d'un montant équivalent (aide doublée en cas de décès accidentel et triplée en cas de décès accidentel de la circulation).

3° Rente éducation : en cas de décès du salarié, versement aux enfants d'une rente fixée comme suit.

Age de l'enfant	Rente obligatoire (1)	Rente optionnelle (2)
Moins de 6 ans	8 %	4 %
De 6 ans au 14 ^e anniversaire	12 %	6 %
De 14 ans au 16 ^e anniversaire	16 %	11 %
De 16 ans au 23 ^e anniversaire		5 %

(1) Rente exprimée en pourcentage du traitement de base.
 (2) Rente exprimée en pourcentage du salaire de référence et versée à la place de la majoration du capital décès prévue par le régime national de prévoyance (v. n° 15).

4° Naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé : à condition que l'enfant vive au moins 90 jours, versement d'une indemnité égale à 300 % du plafond annuel de SS.

5° Incapacité de travail et invalidité permanente : sous réserve de respecter les mêmes conditions d'ancienneté (v. remarque ci-après) et de franchise que celles prévues par le régime national de prévoyance (v. n° 15), versement de 95 % du salaire brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la SS, des prestations versées dans le cadre du régime national de prévoyance et des éventuels salaires bruts perçus.

REMARQUE : l'ancienneté est appréciée dans les établissements de la région.

Plafond d'indemnisation [salaires + prestations SS (sauf majoration pour tierce personne) + régime de prévoyance] : 100 % du salaire net de référence.

Section 2 Régime de frais de santé « EEP santé »

◆ *Accords du 18-6-2015 non étendus, applicables à compter du 1-1-2016*

21 Champ d'application ■

1° Champ d'application professionnel : établissements d'enseignement privés, ayant ou non conclu un contrat avec l'État pour une ou plusieurs classes dans le cadre des articles L. 441-1, L. 441-5 ou L. 441-10 du code de l'éducation et L. 813-8 du code rural, adhérant aux organisations patronales signataires et relevant du champ des conventions suivantes :

- Enseignement privé : formateurs des CFA et des CFC et maîtres professionnels des écoles de production ;
- Enseignement privé : maîtres (primaire) ;
- Enseignement privé : maîtres (primaire catholique) ;
- Enseignement privé : professeurs du secondaire ;
- Enseignement privé : psychologues ;
- Enseignement privé : services administratifs, personnel d'éducation et documentalistes ;
- Enseignement privé technique hors contrat ;
- Enseignement privé agricole : personnels administratifs et techniques ;
- Enseignement privé agricole : personnels de la vie scolaire.

REMARQUE : les accords du 18-6-2015 s'appliquent également aux conventions collectives de l'enseignement technique sous contrat simple, des personnels de formation de l'enseignement privé agricole et des chefs d'établissement de l'enseignement catholique du 1^{er} et 2^d degré (non analysées).



Les organismes nationaux, régionaux, départementaux ou diocésains (organisations constituant le collège employeur, CNEAP, UDOGEC, UROGEC, CNEAP-région, DDEC et leurs structures satellites) contribuant au fonctionnement des établissements désignés ci-avant peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès d'un assureur recommandé, sous réserve d'une autorisation expresse de la commission paritaire EEP santé.

2° Champ d'application territorial : France métropolitaine + DOM + COM.

22 Organismes assureurs recommandés ■ AG2R prévoyance, Humanis, Mutex, Uniprévoyance.

23 Bénéficiaires ■ Salariés ayant une ancienneté de 4 mois continue au cours des 12 derniers mois dans un ou plusieurs établissements (dès le 1^{er} jour du mois au cours duquel l'ancienneté est acquise).

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation (liste non reprise ici).

24 Cotisations ■

1° Répartition de la cotisation : pour le socle obligatoire (hors ayants droit), l'employeur doit prendre à sa charge au minimum 50 % de la cotisation due pour un salarié affilié au régime général, quel que soit le régime d'affiliation du salarié (régime général, agricole ou Alsace-Moselle).

Les cotisations destinées à la couverture des ayants droit et aux couvertures optionnelles sont à la charge exclusive du salarié.

2° Taux de cotisation

a) Socle obligatoire : pour l'année 2016, les cotisations sont fixées forfaitairement en euros comme suit.

REMARQUE : elles seront converties en % du PMSS dès connaissance de ce plafond. Les taux en % du PMSS seront maintenus jusqu'au 31-12-2017.

	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Salarié	37,00 € (1)	22,20 € (2)
Conjoint	40,70 €	24,42 €
Enfant (3)	20,35 €	12,21 €

(1) Soit 18,50 € à la charge de l'employeur et 18,50 € à la charge du salarié.
 (2) Soit 18,50 € à la charge de l'employeur et 3,70 € à la charge du salarié.
 (3) Gratuité à compter du 3^e enfant.

Pour les années suivantes, les cotisations seront exprimées en % du PMSS.

REMARQUE : les salariés et apprentis dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 12 mois et pour lesquels la cotisation représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes, bénéficient d'une réduction de 50 % de la cotisation relative à la couverture obligatoire (soit pour 2016, 9,25 € pour les salariés relevant du régime général ou agricole et 1,85 € pour ceux relevant du régime Alsace-Moselle).

b) Option 1 et 2 : les établissements doivent proposer à l'ensemble des salariés (relevant du régime général, agricole ou du régime d'Alsace-Moselle) des couvertures optionnelles (1 et 2) avec des cotisations maximales fixées comme suit.

	Option 1	Option 2
Salarié	9,25 €	24,67 €
Conjoint	9,25 €	24,67 €
Enfant (1)	5,09 €	13,57 €

(1) Gratuité à compter du 3^e enfant.

25 Prestations ■ Remboursement complémentaire à celui de la SS.

REMARQUE : les salariés doivent a minima bénéficier des garanties du socle obligatoire (acte par acte).

