

Recueil des décisions de la CPPNI EPNL (délibérations, avis, interprétations)

1^{er} septembre 2022

SOMMAIRE

Table des matières

CHAPITRE 1 : LA BRANCHE ET SON CADRE PARITAIRE	3
CHAPITRE 2 : RESPONSABILITE SOCIALE	3
CHAPITRE 3 : EMBAUCHE ET CONTRATS DE TRAVAIL.....	3
CHAPITRE 4 : CLASSIFICATIONS, SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES ET AVANTAGES CONVENTIONNELS.....	3
4. 1. Champ d'application des classifications.....	3
4.2 Méthode de classification.....	4
4. 3. Référentiel de fonctions.....	5
4. 4. Détermination de la strate	8
4. 5. Application des critères classant	9
4. 6. La prise en compte de l'ancienneté	9
4. 7. Avantages conventionnels.....	10
CHAPITRE 5 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGES, ABSENCES	11
5.1 Congés payés	11
CHAPITRE 6 : GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	13
6.1 Valorisation des formations	13
CHAPITRE 7 : MAINTIEN DE SALAIRE ET PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE --	13
7.1 Maintien de salaire	13
CHAPITRE 8 : REMUNERATIONS COMPLEMENTAIRES.....	14
CHAPITRE 9 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	14
9.1 droit et calcul des indemnités de rupture.....	14

Chapitre 1 : La branche et son cadre paritaire

RAS

Chapitre 2 : Responsabilité sociale

RAS

Chapitre 3 : Embauche et contrats de travail

RAS

Chapitre 4 : Classifications, salaires minima hiérarchiques et avantages conventionnels

4.1. Champ d'application des classifications

4.1.1 Les intervenants extérieurs sont-ils concernés par le système de classification de la convention collective ? Si oui, quelles fonctions leur attribuer et quels sont leurs droits en matière de congés payés ?

Oui, la convention collective concerne les intervenants extérieurs salariés de l'OGEC qui ne seraient pas enseignant hors contrat ou formateur.

Les fonctions 1, 2 et 3 peuvent être identifiées (se reporter au contour succinct du référentiel de fonctions).

Ces trois fonctions ouvrent droit à 51 jours de congés payés.¹

4.1.2 Les enseignants effectuant des surveillances sont-ils concernés par le système de classification de la convention collective ? Si oui, quelles fonctions leur attribuer et quels sont leurs droits en matière de congés payés ?

Les enseignants, agents de droit public, effectuant par ailleurs des surveillances, doivent déjà être titulaires d'un contrat de travail au titre de cette activité de surveillance rattachée à la Convention Collective EPNL.

En conséquence, ils sont concernés par les dispositions de la convention collective.

Les fonctions de « surveillance » sont identifiées par les fonctions 13 et 14. Ces fonctions ouvrent droit à 51 jours de congés payés.

La Commission rappelle que ces salariés sont soumis aux règles de cumul d'emplois et notamment recueillir l'autorisation administrative de cumul d'activités.¹

¹ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

4.1.3 Les salariés en contrats aidés sont-ils concernés par la classification et les rémunérations minimales ?

Oui, en l'absence de dispositions légales spécifiques, les salariés en contrats aidés (CUI-CAE) bénéficient de l'ensemble des stipulations des conventions et accords collectifs applicables dans l'organisme employeur.

En conséquence, ils sont concernés par la classification et les rémunérations minimales et donc par le salaire minimum de branche.¹

4.2 Méthode de classification

4. 2. 1. Est-ce que les critères classant doivent tenir compte de quelque manière que ce soit de la personne qui occupe le poste ? Peut-il y avoir des différences entre deux salariés qui sont sur un poste similaire ? Exprimé autrement, « si une personne bénéficiant de moins d'ancienneté que moi était reclassée sur mon poste, est-ce que les critères classant seraient identiques ou inférieurs » ?

La classification ne doit pas se faire artificiellement mais doit reposer sur les tâches effectivement réalisées avec les contours du poste. En utilisant les démarches prévues par le vade-mecum du 30 mai 2011.

Il faut distinguer l'ancienneté qui fait partie des critères de reconnaissance liés à la personne, de l'expérience acquise qui peut permettre de faire évoluer le poste de travail et à ce titre conduire à l'attribution de degrés supplémentaires dans les critères classant (liés au poste de travail).

Dans un même établissement, la dénomination des postes peut être similaire, cependant l'expérience acquise, le nombre, la variété des fonctions composant le poste, et leur pourcentage d'exercice peuvent entraîner une classification (ou une reclassification pour les psychologues et les formateurs) distincte entre les salariés tant dans les degrés que dans la strate de rattachement.²

A noter

à compter du 1^{er} septembre 2022 un entretien triennal d'analyse des classifications est à organiser. (article 4.1.3.4 de la CCN EPNL). Il doit permettre à l'employeur et au salarié d'échanger sur la réalité du poste et sur les éventuels changements opérés depuis l'embauche, la dernière modification de classification ou le précédent entretien. Cette analyse de la classification devra être revue tous les 3 ans à l'occasion de l'entretien professionnel mais attention, ces deux entretiens sont distincts.

² Commission d'aide et de suivi : séances des 16 et 17 février 2011

4. 2. 2. Tous les postes de travail antérieurement dénommés sous le vocable « ASEM » peuvent-ils être classés à l'uniforme (fonctions, strate, degrés) pour un même établissement, pour une même région ?

La Commission rappelle que la classification doit s'opérer poste par poste en tenant compte des activités réellement effectuées.

Dans tous les cas, il faut distinguer l'ancienneté qui fait partie des critères de reconnaissance liés à la personne, de l'expérience acquise qui a permis de faire évoluer le poste de travail et à ce titre conduit à l'attribution de degrés supplémentaires dans les critères classant (liés au poste de travail).

La Commission s'étonne par ailleurs d'une situation dans laquelle tous les postes ayant la même dénomination sont positionnés en strate I, degré 1 à tous les critères classant.³

4. 2. 3. Doit-on attribuer obligatoirement un chiffre entier au titre des critères classant ?

OUI, la Commission rappelle que les degrés sont valorisés par des chiffres entiers : 1, 2, 3. Le chiffre 0 ne peut être attribué à aucun des critères classant et il ne peut pas être attribué « des quarts ou des demi-degrés ». Elle rappelle que pour la strate 1 le critère management n'existe pas.⁴

4. 2. 4. En cas de modification de la classification, le temps d'échange entre l'employeur et le salarié est-il considéré comme du temps de travail effectif ?

Oui, ce temps d'échange (obligatoire) doit être considéré comme du temps de travail effectif à l'instar de tout échange programmé par l'employeur.

Le chef d'établissement ou son représentant et le salarié n'ont pas (sauf accord des parties) à être assisté lors de cet échange.⁵

4. 3. Référentiel de fonctions

4. 3. 1. Comment intégrer les activités sieste et « cantine des petits » (ASEM) ?

Chaque fonction peut se décomposer en plusieurs tâches. Ainsi, l'activité sieste est une des tâches relevant des fonctions 4 ou 14 selon que l'enseignant est présent ou non sur les lieux.

³ Commission d'aide et de suivi : séances des 16 et 17 février 2011

⁴ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 août 2011

⁵ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

Pour l'activité de « cantine », les fonctions suivantes peuvent être identifiées selon les spécificités du poste⁶ :

- 14 en cas d'action éducative spécifique (découpe de la viande, socialisation, propreté, etc.) : le référentiel de fonctions a été modifié en ce sens, la fonction 14 intègre cette interprétation.
- 56 (service).

4. 3. 2 Comment intégrer l'activité surveillance d'études ?

S'il s'agit d'une étude surveillée « simple », la fonction 13 est identifiée.

S'il s'agit d'une étude dirigée, c'est la fonction 14 qui le sera.⁷

Suite à cette interprétation, le référentiel de fonctions a été modifié en ce sens, les fonctions 13 et 14 intègre cette différenciation.

4. 3. 3. En l'absence de l'enseignant en charge de la classe concernée, comment valoriser le travail d'une « ASEM », accompli à la demande ou avec l'autorisation de sa direction, qu'il s'agisse d'un travail régulier dans le cadre d'un décloisonnement ou qu'il s'agisse de la prise en charge de la classe dans le cadre d'activités ne relevant pas de la simple « garderie » mais, par exemple, de la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues dans un classeur destiné à un enseignant suppléant ?

Si un « groupe classe » (sans la présence de l'enseignant) est pris en charge par le salarié concerné, les fonctions 3, 14 et 15 pourront être identifiées selon l'activité.

Cependant, la commission rappelle qu'un groupe classe doit toujours rester sous la responsabilité d'un enseignant.

Si l'activité est ponctuelle ou occasionnelle, le cas n°3 de la plurifonctionnalité permettra, le cas échéant, de « valoriser » cette activité exceptionnelle.⁸

4. 3. 4. Quelle fonction doit être retenue pour l'activité « gestion des livres scolaires » ?

S'il s'agit de la gestion des stocks, de la distribution, du contrôle de l'état de retour, la remise en l'état, voire du traitement du dépôt de garantie, la fonction 30 ou la fonction 45 peuvent notamment être retenues.

⁶ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

⁷ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

⁸ Commission d'aide et de suivi : séance du 13 décembre 2010

4. 3. 5. Quelle fonction doit être retenue pour l'activité en classes primaires et maternelles, « de pointage des cartes d'entrée à la cantine-self et du traitement des absences au repas » ?

Indépendamment des autres fonctions composant le poste de travail, :

- si le poste ne nécessite qu'un seul pointage des cartes d'accès sans traitement particulier, la fonction 13 pourra être retenue ;
- si le poste nécessite à la fois le pointage des cartes d'entrée à la cantine-self et le traitement des absences au repas, la fonction 31 sera retenue ;
- en cas de tenue et de responsabilité de caisse, la fonction 34 sera retenue.

4. 3. 6. Interprétation de la notion « d'importance d'un établissement » (fonctions n° 28 et n° 29) : « L'importance de l'établissement » constitue le seul critère de différenciation pour le rattachement des fonctions 28 et 29, Qu'entend-on par-là ? Comment expliquer que le poste ait pour strate II ou strate III ?

« L'importance de l'établissement » ne s'entend pas seulement en termes de taille de structure et d'effectifs.

Cette notion doit être comprise dans un sens organisationnel et de complexité structurelle ou fonctionnelle. Elle peut entraîner un niveau d'intervention différent.⁹

Suite à cette interprétation le référentiel de fonctions a été modifié (cf. fonction 28, dernier paragraphe).

La CPPNI EPNL rappelle que :

- le poste de Strate II nécessite de savoir-faire et de faire ce que le chef d'établissement ou le responsable hiérarchique demande de faire ;
- le poste de strate III nécessite de définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et de le mettre en œuvre.

4. 3. 7. En présence de plusieurs personnels d'internat, quelles fonctions leur attribuer si aucun responsable d'internat n'a été désigné ?

En l'absence de responsable d'internat ou du chef d'établissement logeant sur place, une procédure d'intervention doit être prévue et un responsable doit être désigné pour le % de temps non couvert par le responsable d'internat ou le chef d'établissement.

La fonction 21 sera attribuée à ce pourcentage de temps.¹⁰

⁹ Commission d'aide et de suivi : séance du 6 avril 2011

¹⁰ Commission d'aide et de suivi : séance du 6 avril 2011

4. 3. 8. Quelle fonction attribuer à l'activité « responsable de l'organisation des interrogations orales »?

Cette activité peut être rattachée à la fonction 32 du référentiel si elle correspond à la réalisation avec ou en soutien des enseignants de la logistique matérielle des examens officiels en collège et en lycée, des khôlles en classe préparatoire.

Elle peut être rattachée à la fonction 32bis, si elle est réalisée en autonomie (strate III).

Cette activité peut être rattachée à la fonction 11 du référentiel si celle-ci consiste à :

- préparer le centre d'examen : organisation et secrétariat des épreuves, gestion de la papeterie ou des « postes d'examen » (poste de travail en LP/LT ; assurer la transmission des copies et autres documents au centre de correction ; préparer le centre d'oral ou de corrections ; assurer le report des notes ;
- organiser et suivre les khôlles en CPGE : élaboration des plannings des khôlleurs et des salles, préparation des convocations, suivi et transmission des heures effectuées par les enseignants en vue de leur paiement par les services académiques.¹¹

Cette activité est à rattacher à la fonction 12 du référentiel si le salarié, sous l'autorité directe du chef d'établissement, a la responsabilité de l'organisation et du bon déroulement des examens et/ou concours nationaux et académiques.

4. 4. Détermination de la strate

4.4.1 Strate IV / Description générale : « dans le cadre des délégations reçues » s'entend-il strictement au sens de délégations obligatoirement inscrites dans le contrat de travail ou autre document ?

Oui, il s'agit des subdélégations reçues du chef d'établissement.

A noter que les délégations doivent être écrites, qu'elles figurent dans le contrat ou dans tout autre document qui aura nature contractuelle.

A noter que l'article 3.2.2 de la CC EPNL rappelle que « les délégations reçues font l'objet de dispositions contractuelles spécifiques ».

4.4.2 Comment reconnaît-on un diplôme d'infirmier dans la nouvelle classification alors que celui-ci est demandé à l'embauche et que la nomenclature nationale le place en niveau 2 ?

Pour un poste de travail intitulé infirmier (ou infirmière), la détention du diplôme d'état d'infirmier (ou d'infirmière) est requise.

¹¹ Commission d'aide et de suivi : séance du 6 avril 2011

Compte tenu de l'impossibilité de définir par avance le pourcentage de répartition d'exercice entre les fonctions 17 et 18, Il est nécessaire d'appliquer à la fonction 18 un pourcentage égal ou supérieur à 50% du fait de l'exigence de la détention du diplôme d'état d'infirmier (ou d'infirmière).¹²

Le référentiel de fonctions a été modifié. Cette interprétation a été insérée en fonction 18.

4. 5. Application des critères classant

4.5.1 Les activités de management des bénévoles diffèrent-elles de celles de l'encadrement de salariés de l'établissement ?

Dans le tableau des critères classant, s'agissant du critère « management », la notion d'équipe s'entend d'une équipe de salariés ou de bénévoles.

C'est le cas essentiellement pour les activités liées la pastorale.

Cette analyse pourra s'appliquer à tous les postes à l'exception de ceux rattachés à la strate I.¹³

4. 6. La prise en compte de l'ancienneté

4. 6. 1. Comment se fait le calcul de l'ancienneté ?

Dans l'article 4.1.3.5 de la convention collective :

- **l'expression « dès la deuxième année »** s'entend par « une fois la première année révolue » soit à partir du 13^{ème} mois.

En strate I et en strate II : l'ancienneté débute à partir de 12 mois et 1 jour soit au début du 13^{ème} mois et payé à la fin de ce 13^{ème} mois.

Exemple : pour une entrée dans l'établissement au 1^{er} septembre 2020, attribution de 6 points en Strate I ou attribution de 5 points en strate II pour la première fois au 1^{er} septembre 2021.

- **l'expression « dès la troisième année »** s'entend par « une fois la deuxième année révolue » soit à partir du 25^{ème} mois.

En Strate III : l'ancienneté débute à partir de 24 mois et 1 jour soit au début du 25^{ème} mois et payé à la fin de ce 25^{ème} mois.

Exemple : en strate III, pour une entrée dans l'établissement au 1^{er} septembre 2020, attribution de 5 points pour la première fois au 1^{er} septembre 2022.

¹² Commission d'aide et de suivi : séance du 16 et 17 février 2011

¹³ Commission d'aide et de suivi : séance du 6 avril 2011

- **l'expression « dès la quatrième année »** s'entend par "une fois la troisième année révolue" soit à partir du 37^{ème} mois.
En strate IV : l'ancienneté débute à partir de 36 mois et 1 jour soit au début du 37^{ème} mois et payé à la fin de ce 37^{ème} mois.

Exemple : pour une entrée dans l'établissement au 1^{er} septembre 2020, attribution de 5 points pour la première fois au 1^{er} septembre 2023.¹⁴

4. 6. 2. Les points accordés pour l'ancienneté doivent-ils être proratisés en fonction du temps de travail ?

Non.

En cas de temps partiel, seul le salaire global est proratisé et non ses composantes.¹⁵

Le calcul de l'ancienneté est le même que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel. Le coefficient global est calculé sur une référence temps plein (151,67 h).

4. 6. 3 Faut-il prendre en compte pour calculer l'ancienneté du salarié, l'expérience acquise dans le cadre d'un contrat aidé (CUI-CAE, emplois d'avenir...) ?

La réponse est positive pour toute période de contrat aidé effectuée dans un établissement relevant des organismes signataires de la convention collective ou dans un établissement d'enseignement agricole privé.¹⁶

4. 6. 4. La reconnaissance de l'ancienneté peut-elle être bloquée ?

L'ancienneté est valorisée par l'attribution annuelle de points fixé par l'article 4.1.3.5 de la Convention Collective.¹⁷

4. 7. Avantages conventionnels

4.7.1 Certains établissements ne précisent pas un « prix de repas » mais une facturation en fonction des plats choisis. Quelle conséquence faut-il en tirer pour l'application de l'article 4.2.1 de la convention collective ?

Tout salarié souhaitant prendre son repas dans l'établissement prend à sa charge 51% de la valeur du forfait fixé annuellement par la Sécurité sociale.

L'employeur quant à lui prendra à sa charge le différentiel entre le coût du repas et cette valeur. Et cela quel que soit le coût du repas (2,55€ pour 2022).

La Commission rappelle que lorsque la participation du salarié est au moins égale à ce montant (à la moitié de forfait fixé annuellement par la Sécurité sociale) la participation

¹⁴ CPN PSAEE : séance du 9 décembre 2010

¹⁵ Commission d'aide et de suivi : séance du 30 novembre 2010

¹⁶ Commission d'aide et de suivi : séance du 19 janvier 2011

¹⁷ Commission d'aide et de suivi : séance du 19 janvier 2011

aux frais de repas par l'employeur n'est pas soumise à charges sociales et n'a donc pas à figurer sur le bulletin de salaire.

La Commission rappelle que la Cour de cassation indique qu'un repas type intègre « *les principes de base d'une alimentation à la fois solide et liquide* » (Cass. 2ème civ., 12 mars 2015, n°14-10.744)

Le repas type peut donc être composé d'une entrée, un plat principal, un fromage et un dessert.

Tout élément supplémentaire ainsi que les boissons payantes pourraient être exclus de la prise en charge patronale.¹⁸

4.7.2 Les enseignants exerçant quelques heures dans des fonctions rattachées à la CC EPNL sont-ils concernés par la participation de l'employeur telle que définie à l'article 4.2.1 ?

Les enseignants ayant une activité accessoire de salarié bénéficient des dispositions des textes conventionnels applicables dans les conditions fixées par les partenaires sociaux.

Ainsi, les enseignants ayant une activité salariée bénéficient des dispositions relatives à la prise en charge partielle des repas :

- sur les jours d'activité en tant que salarié et d'ouverture du service ;
- avant ou après, une période de travail d'une durée minimale de 4 heures ;

ou

- entre deux périodes de travail.

Seule l'activité en tant que salarié de droit privé est prise en compte pour déterminer le respect des conditions pour bénéficier de cet avantage salarial, l'activité d'enseignant ne l'est pas.¹⁹

Chapitre 5 : Durée et organisation du temps de travail, congés, absences

5.1 Congés payés

5.1.1 Pour la détermination du nombre de jours de congés payés la CCN évoque un temps de travail « majoritaire » mais aussi un temps de travail de « 35 % et plus ». Comment interpréter cette disposition ?

La sous-section 1 de la section 5 de la Convention collective sur les congés payés stipule que « *le nombre de jours de congés payés applicable est déterminé selon la ou les*

¹⁸ Délibération CPN SEP 2015-2/ 2015-11-02

¹⁹ Délibération CPN SEP 2015-3/ 2015-11-02

fonctions majoritaire(s) composant le poste en temps de travail apprécié sur l'année ». La ou les fonctions majoritaires s'entendent comme une majorité qualifiée à 35%²⁰.

5.2 Aménagement du temps de travail

5.2.2 En cas de fermeture provisoire d'un établissement, pour une raison externe ou interne, les salariés sont-ils tenus de récupérer des heures de travail qu'ils n'ont pas pu effectuer indépendamment de leur volonté ?

La commission indique que l'article L. 3121-50 du code du travail dispose que seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

- de causes accidentelles, d'intempérie ou en cas de force majeure ;
- d'inventaire ;
- du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Les heures perdues listées dans l'article ci-dessus sont récupérées dans les conditions légales, réglementaires et jurisprudentielles.

En dehors de ces situations, il ne peut y avoir de récupération des « heures perdues »

Autrement dit, les heures sont rémunérées en temps de travail effectif et ne peuvent faire l'objet de récupération.

5 2. Autorisation d'absence pour motif personnel familial et autres congés

²⁰ Délibération CPN SEP 2015-1/ 2015-10-06

Chapitre 6 : Gestion des emplois et des compétences

6.1 Valorisation des formations

6.1.1 Délibération du 15 décembre 2020 : formation qualifiante des DDFPT

Dans l'attente que la formation initiale qualifiante des Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques en établissement - DDFPT - Ex Chef de Travaux soit revue paritairement dans le cadre des travaux d'harmonisation de la CC EPNL menés par la CPPNI, les DDFPT sont certifiés sur 2 UC du titre Coordinateur opérationnel dans des établissements éducatifs scolaires et/ou de formation co-porté par le SGEC et le Collège employeur.

La CPPNI a pris la délibération suivante s'imposant aux établissements et aux salariés :

«La certification des UC 2 et 5 équivaut à la validation par la CPN de la formation qualifiante prévue à l'article 19 de la Section 6 de la CC EPNL.

En conséquence, les salariés concernés doivent bénéficier des éléments de rémunération prévus dans l'article 18-2 de la section 6 de la CC EPNL dans le mois qui suit la date de certification des deux UC ou des blocs de compétences qui pourraient venir les remplacer. »

Chapitre 7 : Maintien de salaire et protection sociale complémentaire

7.1 Maintien de salaire

7.1.1 Quelle définition apporte la CPPNI à l'expression « Maintien du salaire par l'employeur à 100% » ? Le salaire est-il strictement identique au précédent mois sans arrêt de travail tous les autres paramètres étant sans variation ?

Cette question a été traitée en CPPNI et a donné lieu à la [délibération 2018-3](#) ²¹.

La **CPPNI EPNL** rappelle que l'intention des parties signataires CC EPNL est bien de maintenir le salaire net à 100% au centime près.

Elle rappelle en outre que l'article 7.1.2 de la CC EPNL est très clair : « L'établissement est tenu de reverser au salarié, sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité sociale, l'intégralité des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir. »

²¹ Les références insérées dans cette délibération ont été mises jour.

Au-delà de la généralisation de la subrogation les signataires ont souhaité dans la CC EPNL rappeler qu'ils ne souhaitent pas que ce soit le salarié qui fasse l'effort de trésorerie lorsqu'il est malade et qu'il a justifié de son état conformément à la réglementation en vigueur. C'est en effet à l'établissement de faire cette avance de « trésorerie » quand il le peut techniquement.

Elle rappelle que pour l'employeur il ne s'agit pas de « décaissements » supplémentaires puisque, s'il n'avait pas été malade, le salarié aurait été payé.

Constatant des difficultés de paramétrage dans les logiciels de paie, la CPPNI EPNL décide de rédiger des règles de gestion comme la CPN EEP Santé et la CPN EEP Prévoyance le font vis-à-vis des assureurs et gestionnaires et les proposer aux éditeurs de paie voire les imposer via un web service.

Chapitre 8 : Rémunérations complémentaires

Chapitre 9 : Rupture du contrat de travail

9.1 droit et calcul des indemnités de rupture

9.1.1 Les salariés (ayant un double statut : EPNL et contrat de droit public) relevant de la convention collective EPNL et faisant valoir leur droit à retraite sous couvert du RETREP bénéficient-ils de l'indemnité prévue à l'article 9.1.4 : « Indemnité de départ en Retraite » pour la part de leur contrat EPNL ?

Le texte ci-dessous reproduit constitue la [délibération 2018-1 de la CPPNI EPNL](#).

Le bénéfice d'une pension temporaire versée au titre du RETREP (contrat enseignant) n'induit pas le départ à la retraite pour la partie contrat OGEC et donc le versement de l'indemnité de départ à la retraite.

L'arrêt du [10 novembre 1992](#) est sans objet puisque depuis la loi Censi les enseignants ne sont plus salariés des établissements alors qu'ils l'étaient pour leur mission d'enseignant à la date des faits de l'arrêt.

La CCPNI rappelle les dispositions législatives, réglementaires applicables pour bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite :

- le salarié relevant de la CC EPNL liquide sa retraite au titre de son contrat de travail à durée indéterminée l'unissant à l'OGEC ;
- il notifie son intention de rompre son contrat à durée indéterminée de bénéficier d'une pension de retraite. Cela donne date certaine à la rupture et permet au salarié d'exécuter son préavis ;
- l'indemnité de départ lui est versé à la rupture du CDI.

Délibération 2018-2 : proratisation de l'indemnité de départ en retraite en cas de temps partiel

9.1.2 L'article L 3123-5 du code du travail dispose : « L'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. » Cet article s'applique-t-il à un salarié ayant fait toute sa carrière à temps partiel ?

Pour la CPPNI EPNL, l'article L. 3123-5 du code du travail ne s'applique qu'aux situations où il y a eu, au cours de la relation de travail, une alternance entre période pendant lesquelles le salarié a été occupé à temps plein et périodes pendant lesquelles il a été occupé à temps partiel.

Selon la CPPNI EPNL, l'assiette de calcul de l'Indemnité de départ à la retraite visée à l'article 9.1.4 de la CC EPNL ne doit pas être proratisée quand le salarié a toujours été à temps partiel.