

Les brèves du Sundep Paris

mars 2007



Grève du mardi 20 mars

L'intersyndicale demande aux parents d'élèves de comprendre et de soutenir l'action des enseignants pour que soient entendues par le gouvernement actuel et le gouvernement futur les revendications qu'ils portent depuis des mois :

- abrogation du décret sur les obligations de service ;
- ouverture de discussions sur la prise en compte de la charge de travail des enseignants ;
- rétablissement des postes supprimés à la rentrée 2007.

Le SUNDEP s'associe à l'appel à la grève dans les collèges et lycées le mardi 20 mars, lancé par plusieurs syndicats du public (Snes-FSU, Snalc-CSEN, Snetaa-EIL).

RAPPELS

Jurys d'examen

Section 1 Art L331-1

du code de l'Éducation (partie législative)

L'État sanctionne par des diplômes nationaux les formations secondaires.

Sous réserve des dispositions de l'art L.335-14, les jurys sont composés de membres des personnels enseignants de l'État. Ils peuvent également comprendre des maîtres contractuels des établissements d'enseignement privés du second degré sous contrat d'association bénéficiant d'un CONTRAT DÉFINITIF.

Interruption de service

Les maîtres de l'enseignement privé peuvent décider d'interrompre leur service pour une durée quelconque. Ils doivent informer l'autorité académique de leur intention de suspendre leur contrat. Lorsqu'ils voudront reprendre du service, ils devront faire acte de candidature sur des services vacants auprès des autorités académiques comme n'importe quel maître de l'enseignement privé. Ils ne bénéficieront d'aucune priorité de réemploi, d'aucune garantie d'emploi non plus. Ils retrouveront la situation administrative qui était la leur au moment de la suspension de leur contrat si le nouveau poste est vacant.

Maîtres et documentalistes titulaires d'un contrat définitif ou provisoire

Depuis le 1er septembre 2005, les maîtres et documentalistes titulaires d'un contrat définitif ou provisoire bénéficient du régime spécial des fonctionnaires pour les risques : maladies, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladies professionnelles, invalidité permanente ainsi que pour les dispositions concernant le mi-temps thérapeutique spécifique aux accidents de service, le reclassement des fonctionnaires reconnus définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions et l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité.

Les suppléants et maîtres délégués ne sont pas concernés par cette réforme et demeurent soumis aux règles et procédures précédemment en vigueur.

Les règles du nouveau régime s'appliquent dès lors que le fait générateur de l'ouverture du droit à une prestation sociale est postérieur au 31 août 2005. A contrario, les rechutes, les aggravations de l'état de santé et les pathologies connexes liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle antérieures au 1er septembre 2005 mais se déclarant postérieurement à cette date, continuent à relever du régime général de la sécurité sociale.

La déclaration d'impôts sur les revenus 2006 approche...

Il est possible, notamment pour les collègues en stage de formation (TICE, nouveaux programmes...) ou qui préparent des concours ou des diplômes, de déclarer les frais professionnels réellement engagés, et donc de ne pas opter pour la déduction forfaitaire de 10% (art. 83-3° du CGI). Ce choix doit être justifié : les frais sont obligatoirement engagés pour l'exercice de la profession et/ou pour l'évolution ou la réorientation de la carrière ; ils dépassent évidemment le forfait de 10% accordé par l'Administration fiscale (CE 17.05.1989, n° 64558 ; 29.11.1991, n° 66746 et 31.08.1992, n° 73334). Tous les frais de documentation, de papeterie, de télécommunication, d'informatique (sauf les gros

investissements qui doivent être amortis sur plusieurs années), de transports, de repas pris en dehors du self de l'établissement ou du domicile, etc., peuvent être retenus. Il convient d'en faire la liste ordonnée à joindre à la déclaration avec un courrier explicatif et de conserver tous les documents en cas de contrôle.

Attention : les remboursements de transports sont alors à réintroduire dans les revenus et les cotisations syndicales sont à intégrer dans les frais. Un rappel : si l'Administration fiscale refuse, vous revenez au droit commun des 10% forfaitaire et vous ne risquez aucune majoration dès lors que vous avez montré votre bonne foi et votre volonté de transparence.

Salariés de droit privé

Comment doit se dérouler l'entretien préalable au licenciement ?

La présence du salarié à l'entretien préalable au licenciement est-elle obligatoire ?

L'article L. 122-14 du Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié de le convoquer par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Ce texte oblige donc l'employeur à convoquer le salarié quel que soit le motif de la rupture (excepté les licenciements d'au moins 10 salariés sur trente jours dans une entreprise dotée de représentants du personnel).

En revanche, dès lors que le salarié a reçu la convocation à l'entretien préalable, il n'est pas tenu de s'y présenter.

L'entretien est prévu dans le seul intérêt du salarié

Dès lors, le salarié ne commet aucune faute s'il préfère ne pas bénéficier de cette règle procédurale.

De même, l'absence du salarié en raison de son état de santé n'oblige pas l'employeur à procéder à une nouvelle convocation.

Le salarié doit-il obligatoirement être assisté lors de l'entretien préalable ?

Non.

Aux termes de l'article R. 122-2-1 du Code du travail, la convocation à l'entretien préalable doit obligatoirement rappeler la possibilité pour le salarié de se faire assister.

Libre ensuite au salarié de décider de se présenter seul ou accompagné à cet entretien.

Est-ce que le salarié peut demander à une personne qui n'est ni représentant du personnel, ni conseiller du salarié de l'assister pendant son entretien préalable ?

Il convient de distinguer si l'entreprise est dotée ou non de représentants du personnel.

- Si l'entreprise est dotée de représentants du personnel

La convocation à l'entretien préalable doit mentionner que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cette mention est indispensable à défaut de quoi, la procédure de

licenciement est entachée d'irrégularité. L'article L. 122-2-1, prévoyant que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, signifie bien que le choix du conseiller peut se porter sur une personne qui n'est ni représentant du personnel, ni conseiller du salarié.

- Si l'entreprise n'est pas dotée de représentants du personnel

Dans ce cadre, la convocation à l'entretien préalable doit rappeler au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix inscrite sur la liste établie par le Préfet. Le salarié convoqué est donc libre de choisir le conseiller qui pourra l'assister dans le cadre de son entretien préalable à la condition que cette personne soit choisie sur la liste préfectorale.

Si le salarié n'a pas pu se faire assister pendant l'entretien préalable, quelles sont les conséquences sur la procédure ?

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en mains propres de la lettre de convocation à cet entretien préalable. Si ce délai est respecté et que le salarié n'a pas pu se rendre à l'entretien préalable en compagnie d'un conseiller du salarié, dans ce cadre, la procédure est régulière et la responsabilité de l'employeur ne saurait être recherchée.

Si le salarié n'a pas pu contacter de conseiller pour l'entretien préalable, il doit tout de même s'y présenter ou obtenir de son employeur un report de l'entretien afin de pouvoir être assisté. Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'accepter. En revanche, si l'entretien a lieu en l'absence d'un conseiller du salarié et alors que le délai de 5 jours n'a pas été respecté, la procédure est irrégulière et le salarié serait en droit de réclamer une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement que le Conseil de prud'hommes saisi peut accorder au salarié dans la limite d'un mois de salaire. En outre, le Conseil de prud'hommes saisi peut imposer à l'employeur d'accomplir la procédure,