

TRAIT D'UNION

Le journal du **SNPEFP-CGT**

SNPEFP-CGT – case 544 - 263 rue de Paris-93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org-www.efp-cgt.referencesyndicale.fr-06 77 13 38 80

N°145

Trimestriel



1 5

euros
de l'heure

3 2

heures
par semaine

6 0

ans
pour ma retraite

Sommaire



2 / ÉDITORIAL

Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER

Comparaison statuts

Micro-entrepreneur | Salarié

Éditorial



Retraites, emplois, salaires, conditions de travail.... MOBILISATIONS

Je m'apprêtais à commencer cet édito de janvier par les traditionnels vœux du syndicat en rappelant combien les atteintes aux droits des travailleurs sont préoccupantes et précarisent toujours davantage nos secteurs.

Et puis, il y a eu la magnifique mobilisation intersyndicale du 19 janvier. Nous sommes, vous êtes descendus massivement dans la rue pour dire NON à une réforme injuste. C'est déjà une première victoire. Chez moi, on dit que de mémoire d'Angevins, c'est de l'inédit depuis Pfff allez savoir !

Le gouvernement reconnaît en la minimisant l'ampleur de la mobilisation. Il continue à nous expliquer que sa réforme est juste et qu'il lui faut encore faire œuvre de pédagogie pour la faire bien comprendre

Nous avons parfaitement compris ce que signifie le report de l'âge légal du départ en retraite et pour certains d'entre nous, ceux qui sont en fin de carrière, c'est 6 mois, un an, deux ans qu'il faut rajouter alors que nous tirons déjà des plans sur la comète sur tous les projets que nous ferions.... Enfin si nous ne sommes pas usés par le travail.

Nous avons parfaitement compris ce que signifie l'allongement de la durée de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein sans décote. Dans nos champs où l'on commence à travailler tard pour cause d'études, où les temps partiels sont nombreux, où les arrêts pour raisons familiales pèsent sur la progression des rémunérations et la possibilité de faire carrière ... surtout pour les femmes, nous n'avons pas besoin de sous-titres !

Je ne peux que vous conseiller de visionner, pour aller plus loin, la formation en ligne de l'UGICT en cliquant [ici](#)

Tout cela nous le savons, nous le dénonçons, nous en parlons en famille, entre amis, dans les cercles militants et nous signons des pétitions (pour rappel, pour ceux qui ne l'auraient pas encore paraphée, c'est [ici](#))

Le président Macron et son gouvernement annoncent partout que cette réforme est la seule possible pour sauver notre système de retraites.

D'autres voies existent et je vous engage à lire les [propositions de la CGT](#). Dans le même temps, ils annoncent aussi qu'ils ne reculeront pas, parce qu'ils ont été élus pour faire cette réforme. Moi qui croyais que c'était pour battre l'extrême droite !

Se mobiliser une fois, ne suffira pas : il faut être prêt à faire plier le gouvernement de toutes les manières possibles. En 2010, les mobilisations avaient été fortes et longues et pourtant la réforme Sarkozy a été maintenue.

Ne restons pas au milieu du gué : faire tomber le projet Macron, c'est répondre aussi à l'appel unitaire du 31 janvier et partout où cela est possible participer à la contestation, la faire vivre, la diversifier.

Du coup cette année 2023, je vous la souhaite solidaire par l'ampleur de notre engagement, fraternelle dans les luttes et puis victorieuse.

Christine FOURAGE
Secrétaire générale



**20
23** RETRAITES
SALAIRES
ÉGALITÉ...

LE **SNPEFP-CGT**
VOUS SOUHAITE UNE ANNÉE
VICTORIEUSE



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

CCNOF - IDCC 1516

GT RÉ-ÉCRITURE DE LA CCNOF À DROIT CONSTANT

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont convenu que la mise à jour des stipulations de la convention collective nationale des organismes de formation est opérée à droit conventionnel constant. Ainsi, les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris. Les stipulations obsolètes sont quant à elles corrigées ou supprimées. Parallèlement à ces travaux de mise à jour, il a été convenu de recenser par écrit les points sur lesquels les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs souhaitent négocier des évolutions conventionnelles. Un accord de méthode que nous avons signé encadre ces travaux.

AVENANT ARTICLE 5

Établissement du contrat de travail

NON SIGNATAIRE

Pourquoi ? Nous avons demandé et n'avons pu obtenir .

1- que la fiche emploi soit un élément obligatoire spécifié sur le contrat de travail obligation figurant pourtant dans l'accord de classification. Pour les organisations patronales cette disposition n'était prévue que durant la période de mise oeuvre de la nouvelle classification (24 mois à partir de l'extension de l'accord).

2- que toute modification du contrat en cours devait faire l'objet d'un avenant écrit.

3- de rappeler qu'il n'était pas possible de modifier sans son accord le contrat ou les conditions de travail d'un salarié protégé.

4 - de différencier un élément essentiel du contrat de travail qui demande l'accord du salarié ou un simple changement des conditions de travail.

Ce que nous souhaitons renégocier

1- Que le détail de la pesée figure dans les contrats de travail.

2- Que la fiche de poste et/ou emploi soit annexée au contrat de travail.

3- Réévaluer l'indemnité du CCD d'usage de 6 % à 10 % .

4 - Sous-commission interprétation : une saisine directe par un salarié doit être possible. Il est anormal de conditionner la saisine au passage par deux OS ce qui est pourtant le cas depuis 2016.

AVENANT ARTICLE 7

Période d'essai

SIGNATAIRE

AVENANT ARTICLE 8

Modification du contrat de travail pour motif économique
SIGNATAIRE

AVENANT ARTICLE 14

Absence pour maladie et indemnisation

NON SIGNATAIRE et exercice de notre droit d'opposition avec la CFDT

1er désaccord

Article 14.1 : Dispositions générales

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, le salarié informe ou fait informer dans les meilleurs délais son supérieur hiérarchique ou son employeur de la cause et de la durée prévisible de son absence, sauf cas de force majeure ou si le salarié fait partie des victimes d'un acte de terrorisme. Il en va de même en cas de prolongation de l'absence au-delà de la durée initialement prévue.

De la cause : la loyauté dans l'exécution du contrat de travail impose au salarié d'informer son employeur de son absence et de motiver les raisons de celle-ci. Dans la pratique, c'est l'envoi du certificat médical d'arrêt de travail rédigé par le médecin traitant qui permet cette information qui peut se faire par tous moyens. Le terme cause peut être interprété par le salarié de devoir s'expliquer sur son état de santé ou pourrait inciter les employeurs à demander au salarié des éléments de nature médicale. Pour rappel les éléments de nature médicale sont couverts par le secret médical et l'employeur n'a pas à en avoir connaissance. Le terme cause est inapproprié.

2ème désaccord

Article 14.2 : Indemnisation des absences pour maladie ou accident à la charge de l'employeur

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance, en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur .

L'article 14.1 actuel en vigueur stipule « Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires ». Cette rédaction pouvait laisser entendre qu'il s'agissait d'indemnités de caisses complémentaires auxquelles l'employeur peut souscrire via un contrat d'assurance spécifique pour faire face à ses obligations conventionnelles de maintien de salaire prévu à l'article 14. Dans sa nouvelle rédaction à droit constant l'article 14.2 laisse penser au contraire que les indemnités complémentaires de prévoyance prévues

CCNOF - IDCC 1516



par l'accord de 1992 viennent se déduire de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur (à partir de la 2ème période de maintien de salaire, voire même de la première période de maintien de salaire).

3ème désaccord

Dans les autres cas, y compris en cas d'accident de trajet

Nous avons demandé de préciser qu'en cas d'accident de trajet le jour où a eu lieu l'accident reste à la charge de l'employeur. En droit de la sécurité sociale la définition de l'accident de trajet est défini par l'Article L411-2 du Code de la Sécurité sociale. L'accident de trajet est considéré comme un accident du travail, à condition que l'accident se soit produit pendant le trajet aller ou retour :

- Entre le lieu de travail et la résidence principale du travailleur, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des raisons familiales ;
- Ou entre le lieu de travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas (restaurant, cantine, etc.), à condition que l'itinéraire n'ait pas été détourné ou interrompu pour un motif d'ordre personnel.

Dans les deux cas, le salarié doit apporter la preuve à l'employeur que l'accident peut bel et bien être considéré comme un accident de trajet. L'accident de travail intervenant sur le trajet séparant le lieu de travail de la résidence du travailleur peut aussi être invoqué si le trajet n'est pas le plus direct, à condition que le détour ait été rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ou d'un détour habituel, pour déposer ses enfants à la crèche ou à l'école, par exemple. Enfin, si l'accident a lieu entre le lieu de travail et le lieu où le salarié suit une formation par exemple, il sera considéré comme un accident du travail. L'accident sur le trajet du travail étant considéré comme un accident du travail, du point de vue de la Sécurité sociale, les démarches sont semblables sur plusieurs points pour ces deux situations. Il n'y a donc pas de jour de carence en cas d'accident de trajet. Autrement dit, la CPAM et l'employeur versent au salarié des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt de travail, et ce, sans délai de carence. Il n'y a pas non plus de délai de carence suite à un accident de trajet le jour de l'accident. En effet, l'employeur doit payer l'intégralité de la journée de travail le jour où l'accident se produit.

4ème désaccord

Article 14.3 : Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Sans préjudice des dispositions légales régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles,

si l'absence du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise et que l'employeur est dans la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif, une procédure de licenciement peut être envisagée. Les partenaires sociaux attirent l'attention des employeurs et des salariés sur le strict régime juridique encadrant ce motif de licenciement et notamment sur le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité

À la lecture de ce cet alinéa, nous avons indiqué lors des travaux sur projet d'avenant à droit constant que nous n'étions pas favorables pour rappeler aux employeurs qu'il est possible de licencier un salarié en arrêt maladie... nous souhaitons supprimer ce passage ...

En droit constant, nous avons demandé de préciser dans l'alinéa que les 3 conditions précisées devaient être réunies (selon la jurisprudence) ce qui n'est pas le cas...

1- L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbent le fonctionnement de l'entreprise.

2- L'employeur se trouve dans l'obligation de le remplacer définitivement.

3- L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ne doivent pas être liées au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

CPPS

AVENANTS DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ SANTÉ ET PRÉVOYANCE DU 06 DÉCEMBRE 2022. SIGNATAIRE

afin de permettre aux salariés de bénéficier de prestations solidaires qu'ils n'ont pas à financer.

En savoir plus : [site web](#)

CPPNI

AVENANT DU 8 JUILLET 2022 RELATIF AU TEMPS DE PRÉPARATION DES RÉUNIONS PARITAIRES DE BRANCHE

(modifiant l'article 3 « Droit syndical - Représentants du personnel » de la convention) a été étendu par arrêté du 14 novembre 2022. **SIGNATAIRE**

NAO SMC 2022

AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2022 SUR LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUT 2023 NON SIGNATAIRE. Entrée en vigueur au 1er janvier 2023.

Prorogation d'un an de la commission ad'hoc (accord de classification) en l'état.

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 100 % SANTÉ

POUR LES SALARIÉS

LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4
des français,
concernés * ”



“ 3/4
pour raisons
financières * ”



* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

EN RÉPONSE : LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS
aux soins
FACILITÉ



Pour des
équipements
de QUALITÉ



Pour une
LISIBILITÉ
des garanties
SIMPLIFIÉE

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez d'une **complémentaire santé responsable obligatoire**.

Depuis le **1^{er} janvier 2019**, la réforme **100 % SANTÉ** est entrée en vigueur.

Celle-ci va progressivement permettre à **tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE**.

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accéder à ce dispositif et être adapté au 1^{er} janvier 2020.

CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros***
- Dentaire** : **195 euros**
- Optique : **65 euros***



RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. ** Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique**. Le « 100 % SANTÉ » sera effectif en 2021.



LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

- Harmonisation des libellés de garanties
- Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

APICIL Mutuelle : Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

APICIL Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214

**GROUPE
APICIL**

EPI - IDCC 2691

LE FORFAIT JOUR DANS LA CCN EPI

Nous avons constaté un accroissement des abus de l'usage du forfait jour dans les groupes et entreprises de la CCN EPI, nous saisissons cette occasion afin de vous rappeler le cadre légal ainsi que les bonnes pratiques pour la mise en place de ce mode de décompte.

Le Code du Travail prévoit les dispositions d'ordre public L3121-53-L3121-55, et L3121-58-L3121-62.



Article L3121-63

Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

La CCN de l'EPI prévoit la possibilité d'avoir un décompte du temps de travail en forfait jour pour le personnel administratif ainsi que pour le personnel d'encadrement pédagogique qui ont une réelle autonomie de leur temps de travail, notamment les cadres de direction et les cadres administratifs.

En revanche, en l'absence d'un accord collectif, il est **strictement interdit** de proposer un contrat au forfait jour au personnel enseignant. L'obligation d'un accord de groupe ou d'entreprise a été renforcée par les avis 5 et 8.

Les organisations syndicales de salariés et organisations patronales représentatives maintiennent cette position étant donné que les heures de cours nécessitent un temps de préparation qui doit être pris en compte dans le calcul du forfait jour, le plus souvent en forme de coefficient (exemple : 1h de cours = 0,3 journée ou 0,5 journée selon le niveau de cours).

Le cas échéant, il est nécessaire de prévoir dans l'accord une large autonomie pour le personnel enseignant en forfait jour afin de respecter la disposition de l'Article 4.4.1 concernant les activités induites qui peuvent être effectuées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Certains employeurs essaient de contourner la mise en place d'un accord collectif en rédigeant les contrats de

travail en heures, et par la suite, imposant un décompte en jours travaillés.

Dans les entreprises dépourvues d'une délégation syndicale pour négocier un accord collectif, l'employeur doit rédiger un avenant au contrat de travail pour le personnel administratif ou le personnel d'enseignement pédagogique.

Voici d'autres points importants :

Décompte du temps de travail

La souplesse dans l'amplitude horaire ne prive pas l'employeur de tenir un décompte du temps de travail fiable et infalsifiable. (Article 4.1.1, Article 4.2.4)

Réelle autonomie

Si le cumul de toutes les obligations de l'emploi du temps (rendez-vous, réunions, conseils de classe, cours), imposent des horaires fixes au salarié, il peut aller demander l'annulation du forfait jour au conseil des prud'hommes ainsi que le paiement des heures supplémentaires.

Charge du Travail

Il est impératif que l'employeur mette en place un suivi non seulement pour le décompte du travail mais aussi sur la charge de travail (Article 4.2.4) qui doit être vérifiée et rester raisonnable. Le texte conventionnel prévoit aussi une information consultation du CSE à ce sujet.

Rémunération

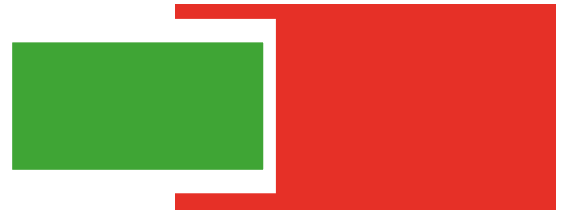
Le recours au forfait jour sert à « dissimuler » les heures supplémentaires, alors que la jurisprudence prévoit que la rémunération prenne en compte les éventuelles heures supplémentaires (Cass Crim 24 avril 1990 n°89.82778).

Malheureusement, il n'existe aucune disposition conventionnelle à cet égard, alors nous vous rappelons de bien négocier au moins 25% pour chaque jour supplémentaire.

En conclusion, nous vous invitons à consulter le document de l'UGICT CGT sur le forfait jour disponible sur le site du SNPEFP-CGT.



EPI - IDCC 2691



POURQUOI L'AVENANT 35 DE LA CCN DE L'EPI N'EST-IL PAS ÉTENDU ?

Le 19 octobre 2016, les négociateurs de la branche de l'Enseignement privé indépendant (EPI IDCC 2691) se mettaient d'accord pour que l'ensemble des salariés des organismes privés gestionnaires de CFA et UFA non soumis à une convention collective rejoignent l'EPI. Ce faisant, ils ont élargi le champ de la CCN de l'EPI en y intégrant les associations ou fondations gestionnaires de centre de formation d'apprentis qui ne relèvent pas d'une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques visant les salariés concourant aux formations par apprentissage. Les CFA des chambres consulaires restant bien sûr, en dehors du champ.

Qu'ont-ils oublié pour que plus de 6 ans après la DGT n'ait pas mis à l'extension cet accord de branche ? Pourtant personne ne s'y est opposé et pour cause, il s'agit d'une volonté unanime ! Pourtant les signataires du texte se sont bien engagés à « en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail ». Et ils l'ont fait ! À tel point que le président de la Fédération employeur (la FNEP) dans un long courrier adressé à la direction des relations collectives de la DGT s'est ému, en juin 2021 de l'inaction de l'administration en rappelant que les formations dispensées dans les centres d'apprentissage, étaient diplômantes et consistaient en de l'enseignement initial. Elles avaient donc toute leur place dans la CCN de l'EPI.

Il ne faut pas être devin pour comprendre que la puissante branche des organismes de formation « lorgne » sur les CFA associatifs dont les dirigeants s'accommodent très bien du moins disant social que constituerait l'intégration à la CCNOF (IDCC 1516)... De là à penser que les organisations patronales de la branche font pression pour que rien ne se passe, il n'y a qu'un pas que nous franchissons allègrement !

Certes, il y a eu la réforme de la formation professionnelle, cela n'empêche pas qu'entre deux conventions collectives, les acteurs de la branche EPI cherchent à faire appliquer celle qui, pour les salariés, sera la plus satisfaisante ... nous n'irons pas jusqu'à dire la meilleure, tant par ailleurs nous avons des critiques à apporter à la CCN de l'EPI !

Une rapide comparaison entre les deux textes permet d'affirmer que les enseignants des CFA associatifs ont beaucoup à perdre, en particulier en termes de temps et de charges de travail en rejoignant la convention collective des OF.

À l'EPI le temps de travail annuel est de 1534 heures pour les enseignants, dans les OF il est de 1607 heures pour les formateurs.... On ne parle pas d'enseignants.

À l'EPI un enseignant de l'enseignement technique voit affecter ses heures de face à face-apprenants d'un coefficient de 1, 7755. Autrement dit une heure face aux apprenants génère 1,7755 heures de travail effectif. Soit un volume annuel d'heures de face à face de 824 heures

Dans les organismes de formation, à une heure de face à face correspond un coefficient multiplicateur de 1,39. Soit un volume annuel d'heures de face à face de 1120 heures. Qui plus est les cadres n'ont pas de temps de préparation pour leurs heures de face à face .

Le SNPEFP considère que le silence de l'administration est injustifié et va peser par l'intermédiaire de ses représentants confédéraux pour qu'enfin le mieux disant social s'applique dans les CFA associatifs.

**ON NE LÂCHE
RIEN**



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



JURIDIQUE



TITRES RNCP : DE LA TROMPERIE

France compétences et la « gestion » des titres RNCP

Il y aurait fort à dire sur le montage des dossiers des titres RNCP, via des officines incitant à leur location voire de « réseaux », où le formalisme administratif de la présentation des critères se dispute au déclaratif. Le temps d'instruction consacré aux dossiers à l'aune du métier visé et du handicap ne change rien à l'affaire. Comparer un dossier administratif relevant du déclaratif avec les indications portées sur le site internet de l'entreprise certificatrice et de leurs partenaires a ses limites tout comme celui des organismes certificateurs ou d'instances de labellisation qui peuvent aussi être des organismes de formation comme les E2C. L'organisation en « réseaux » de certificateurs avec le louage des titres RNCP à des « partenaires » n'est pas gage de « transparence ».

Quid de la véritable qualité des formations ?

Créée le 1er janvier 2019, par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Une loi qui augmente le financement public du secteur privé via la formation en alternance au nom des « compétences » c.à.d. le saucissonnage de l'enseignement en « modules » au détriment des formations longues et qualifiantes, garantes d'un métier. La ministre du travail qui a porté cette loi est devenue, en 2022, membre du conseil d'administration du groupe Galileo Global Education après que Martin Hirsch, ancien président de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris, en soit devenu le vice-président. L'ancienne équipe de la ministre a fondé le cabinet Quintet pour monnayer son expertise sur la réforme qu'elle a concocté afin de « Conjuguer business et bien commun ». Après la [Financiarisation de l'enseignement privé lucratif](#), notre interrogation se porte sur la **location des titres RNCP** qui permet à une entité de tirer rétribution de ses certifications auprès de tiers. Cette dérive, semble avoir été introduite d'une part pour réduire le nombre des certifications correspondant à des métiers (« meilleure lisibilité de l'offre de formation ») et par la même celui des dossiers à instruire, d'autre part pour ouvrir un nouveau marché lucratif à des « réseaux » de « co-certificateurs » et/ou « partenaires habilités »

voire à des opérateurs historiques comme les 4 grands groupes de l'enseignement et de la formation privés : Galileo, Eduservices, Ionis et Omnes. Cette « licence » de louage a été accordée obscurément par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) avant la création de France compétences le 1er janvier 2019.

Elle est la conséquence de la libre définition du « process de certification » décrit par le certificateur. Cette tolérance participe du soutien à tout prix du secteur privé comme en témoignent les « 131 certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles et arrivant à échéance prolongées durant la période d'urgence sanitaire » et en 2022 : « au-delà de la maîtrise des délais d'instruction qui reste un enjeu central, une attention particulière sera portée au développement de passerelles ou d'équivalences entre les certifications enregistrées. ». L'économie des missions de France compétences repose en partie sur la délégation de la certification à des tiers via le label Qualiopi qui « atteste de la qualité des process, mais pas nécessairement la qualité des formations dispensées » et sur la gestion des « datas ».

En l'état actuel, l'obtention du label Qualiopi est le Saint Graal permettant le financement de l'alternance par les OPCO et la condition de base pour présenter un dossier de certification. Tout se passe comme si France compétences, vue l'ampleur du quantitatif, en était réduit à trouver sans cesse de nouveaux artifices pour déléguer à des entités privées la gestion du qualitatif via les organismes de certification autorisés et les instances de labellisation sans oublier « l'autorégulation » des réseaux de certificateurs et/ou co-certificateurs dont certaines entités peuvent être situées à l'étranger et hors CEE.

A qui profitent les titres RNCP « parapluie » et « sur roulettes » ?

Le problème réside dans la qualité de l'offre de certification et de sa publicité. Après la location de titres à des tiers, nous découvrons de nouveaux montages. Des certificateurs adeptes de la « marque parapluie » ont inventés le « **titre RNCP parapluie** » en abritant leurs offres de formation — présentées sous formes de « spécialités » ou de « métiers » — sous un même numéro de titre. Croyant avoir acheté un produit spécifique correspondant à un niveau de salaire, les divers clients se retrouvent en fin de cursus avec un même numéro de titre RNCP accompagné d'un diplôme maison, à la dénomination plaisante, sans valeur académique. Il est ainsi « vendu » un niveau de titre dans un emballage publicitaire. Le sommet semble être atteint avec l'invention du « **titre RNCP sur roulettes** ». En cas de perte d'une certification, pourquoi la louer à



un concurrent quand il suffit de trouver un titre valide ressemblant dans une autre entité de son groupe voire dans son « réseau » pour remplacer le titre perdu ? Lors du renouvellement d'un contrat d'alternance, il suffit de changer le numéro RNCP afin de continuer à bénéficier du financement de l'OPCO. France compétences dans son lien « Votre futur diplôme est-il reconnu par l'État ? » indique : Un organisme de formation peut dénommer sa formation différemment que le nom de la certification, mais la formation doit être directement en lien avec elle. **Une dénomination significativement plus large ou plus restreinte doit vous interroger, tout comme si la formation couvre un autre champ professionnel.** N'oubliez pas aussi que c'est la dénomination de la certification qui sera la seule à avoir de la valeur quand vous serez en recherche d'emploi. L'on peut s'étonner que France compétences autorise de fait l'usage d'une dénomination autre que celle de la certification.

Quelle régulation pour France compétences ?

France compétences semble minorer son rôle de régulation qui est pourtant l'une de ses principales missions. L'article R6113-14-1 C.T. dispose : Les ministères et organismes certificateurs s'assurent que les informations communiquées au public relatives aux certifications professionnelles, aux certifications ou aux habilitations enregistrées dans les répertoires nationaux sont conformes aux informations transmises au directeur général de France compétences pour l'appréciation des critères d'examen fixés aux articles R. 6113-9 et R. 6113-11, que ces informations soient transmises par leurs soins ou par les organismes qu'ils habilitent pour préparer à acquérir, évaluer ou délivrer ces certifications professionnelles, certifications ou habilitations. Tout puissant, le Directeur général de France compétences via l'article R6113-17 C.T. peut, notamment, s'assurer de la condition d'honorabilité ; adresser un rapport d'observations à l'organisme indélicat ; prononcer la suspension ou le retrait des répertoires nationaux de certaines ou de l'ensemble des certifications professionnelles ou certifications ou habilitations délivrées par l'organisme ou le ministère concerné, voire l'assortir d'une interdiction de présenter un nouveau projet de certification professionnelle ou de certification ou habilitation pendant un délai d'un an. Quid de l'ampleur des contrôles et de leurs méthodes ? En consultant le Rapport d'activité 2021 de France compétences on peut trouver sur la politique de contrôle des certificateurs, la mise en demeure de 52 d'entre eux :

Elles portaient principalement sur le défaut de déclaration des partenaires ou sur une communication dysfonctionnelle quant à la certification ou aux

formations préparant à celle-ci. Une partie de ces problématiques de communication traduisent une mise en œuvre de la certification significativement différente du cadre initialement prévu. On apprécie l'euphémisme « communication dysfonctionnelle ». France compétences ne peut limiter son contrôle du qualitatif à quelques « sondages » numériques, mises en demeure et à l'édition de notes voire d'un FAQ. Il viendra un temps où les apprenants et les employeurs vérifieront la réalité du métier avancé sur les sites marchands des « écoles » et/ou sur leurs « diplômes » avec le descriptif du titre RNCP !

Les associations de consommateurs vont sans doute s'emparer de cette problématique qui relève du délit de tromperie commis en bande organisée dont la réalisation ou tentative sont punis d'une peine d'emprisonnement de sept ans et d'une amende de 750.000 euros (Code de la consommation L454-3). Elles pourraient aussi s'intéresser aux salaires que font miroiter aux « prospects » les « commerciaux » de ce secteur particulièrement lucratif avec des taux de marge nette à 2 chiffres sans oublier : l'éventuelle non-indication de « l'inactivité » de la certification sur les divers supports publicitaires ou un usage abusif du logo laissant accroire que la plupart des formations proposées bénéficient du titre.

Rappelons que l'article 40 du code de procédure pénale dispose : Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. Placée sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, France compétences, institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière est, sans nul doute, une autorité constituée (article L6123-5 C.T.) qui doit se conformer aux obligations de l'article 40 et non se contenter d'un simple lien d'information et « notamment » de mises en demeure.

Gageons que la Presse nationale et les organisations de consommateurs vont s'emparer plus avant de cette funeste problématique ou la gestion quantitative de France compétences se fait au détriment du qualitatif. Une gestion qui va de fait à l'encontre de l'enseignement et de la formation, des formateurs et des enseignants, des apprenants.

Éric JANICOT, secrétaire national.

JURISPRUDENCE



QUI PEUT PRÉSIDER LE CSE ?

La Cour de cassation du 25 novembre 2020 (n°19-18.681) a décidé que le bénéficiaire de la délégation de pouvoirs pour présider le comité, à savoir le délégataire, peut-être une personne mise à la disposition de l'employeur par une autre entreprise.

Un salarié est mis à disposition d'une association par convention avec son employeur exercer les fonctions de chargé de mission du président avec notamment pour mission la présidence du CE. Estimant que le fait d'avoir délégué la présidence du CE à un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure constituait un trouble manifestement illicite, le comité d'entreprise de l'association.

La Cour de cassation en a décidé autrement en considérant que l'employeur peut déléguer la présidence du CE « à la condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci, peu important que le délégataire soit mis à disposition de l'employeur par une autre entreprise ».

Cette décision est transposable aux CSE.

Certains groupes considèrent que cette jurisprudence pourrait s'appliquer à leurs DRH, qui viennent faire la pluie et le beau temps dans les différentes entités en oubliant que pour ce faire, il est nécessaire que la personne qui préside le CSE si elle appartient à une entreprise extérieure soit mise à disposition dans les règles de l'art... C'est-à-dire qu'elle partage son temps entre la holding et une ou plusieurs filiales dans le cadre d'une convention.

Pas d'ingérence sauvage dans les affaires internes d'un CSE en prétextant l'existence de cette jurisprudence sans convention !



COUR DE CASSATION

Les brèves



Pourquoi
un **syndicat** ?

Pour défendre
des intérêts
professionnels
communs !

Rejoins la **cg**t !

SNPEFP-CGT

PORTRAIT



COMMENT VOIS-TU TON RÔLE DANS LE MANDAT À VENIR ?

Je l'espère semé de réussites !

Au vu des mesures peu sociales adoptées par les derniers gouvernements, il est nécessaire de se mobiliser pour conserver nos droits et continuer à améliorer les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi pour chacun.

Cela passe par la lutte contre les réformes annoncées ou adoptées récemment (retraite, chômage, santé...) mais plus spécifiquement pour notre secteur par l'adoption d'une convention collective nationale permettant aux CFA de bénéficier d'un même texte protecteur;

JOAN SAMAKÉ

**IMPOSSIBLE
n'est pas cgt !**

**Pour avancer,
Rejoins la cgt !**

SNPEFP-CGT

QUEL EST TON PARCOURS PROFESSIONNEL ?

Apprenti pâtissier dès 14 ans, j'ai navigué dans différents secteurs tels que l'artisanat, la restauration et l'hôtellerie, milieux où la syndicalisation reste marginale et le respect du Droit du travail est parfois une notion étrange et approximative. Enfin, je suis entré dans la formation et ce travail m'a beaucoup plu. D'abord moniteur d'atelier en ESAT, puis enseignant technique en CFA.

POURQUOI AS-TU DÉCIDÉ DE TE SYNDIQUER ?

Né d'une famille de Résistants, engagés politiquement et syndicalement, rejoindre la CGT n'a pas été une question, c'était une évidence !

POURQUOI ET COMMENT T'ES-TU INVESTI À LA FERC ?

Dans un climat social extrêmement dégradé en entreprise, face à la menace de passage en force d'une adhésion volontaire à la Convention collective des Organismes de Formation, des licenciements massifs, un nombre d'arrêts maladie qui explosait et une expertise sur les risques psychosociaux déclenchée par le CHSCT et le Médecin du travail, j'ai pris mon premier mandat en 2011. Aujourd'hui je souhaite m'engager au niveau national.



Au revoir camarade ! Une forêt pour Michel

Michel était le trésorier de notre syndicat de l'enseignement et de la formation privée de la CGT mais pas que ...D'abord trésorier historique, homme de conviction et d'engagement, militant et avant tout notre camarade et beaucoup d'entre nous, un ami fidèle. Il était fiable et possédait une vision politique de son rôle, alliant la rigueur gestionnaire à la cohérence des orientations du syndicat : travailler avec lui était de tout repos. Militant mobilisé et mobilisable à tout instant, nous en avons bien souvent abusé. Chacun sait que Michel avait du caractère et à cet égard, je voudrais rapporter les paroles de William, notre secrétaire à l'orga : c'était un sacré bonhomme, un petit côté anar, franc du collier, simple, humain, généreux, ouvert, engagé, un brin têtu parfois râleur mais toujours soucieux du sort des salariés, de l'intérêt collectif. Un vrai militant CGT comme on en fait plus. Cela ne surprendra personne, Michel était un ami attentif et soucieux des gens qu'il appréciait. J'en ai fait l'expérience dans des moments douloureux et je le remercie. Michel, c'était aussi la Corrèze. Quand il y séjournait, évidemment il était toujours notre trésorier. Évidemment, je le sollicitais mais il fallait viser juste parce que bien évidemment le réseau était défaillant. On se donnait rendez-vous pour qu'il se rende à un endroit où il captait et allez savoir pourquoi dans ma tête je le voyais chercher une colline avec son téléphone au bout de la main pour s'arrêter pile là où la connexion passait. Maintenant, je sais que ce sera une colline boisée grâce à la cagnotte que sa famille initie pour respecter le souhait de Michel de planter une forêt en Corrèze. De nombreux témoignages de sympathie nous parviennent depuis lundi, je ne peux pas tous les citer, donc je n'en citerai aucun, mais tous vont dans le même sens et disent la profonde humanité de notre ami. Tous, militants, syndiqués, responsables, soutiennent chaleureusement son épouse Joëlle et ses enfants dans cette épreuve. Et je suis persuadée que dans les combats à venir nous saurons porter haut les valeurs qui ont traversé tous ses engagements;

Christine FOURAGE.

C'est avec beaucoup d'émotion que j'ai appris le décès de Michel. Durant mon mandat, j'ai eu de nombreux contacts avec lui et notamment pendant l'année où Martine, notre trésorière fédérale, était absente pour soigner une maladie.

A cette occasion, lors des congrès ou dans d'autres moments de la vie syndicale, j'ai pu apprécier l'homme et le militant. Il m'a été d'un grand secours par ses compétences techniques de gestionnaire mais aussi par nos échanges concernant l'avenir de notre fédération et son rôle indispensable aux côtés des syndicats qui la composent. Il partageait ma conviction que si la fédération devait être le facilitateur naturel du rapprochement de tous les salariés de l'enseignement, la recherche et la culture, nos syndicats restaient l'outil de proximité permettant de garantir aux salariés une juste représentation de leurs intérêts et de la diversité des situations.

Hervé Basire

*secrétaire général de la FERC CGT
de déc 2013 à déc 2016.*

C'était un homme d'une grande intelligence et sensibilité, d'une grande intégrité et force morale, d'une grande compétence. Il aura oeuvré jusqu'au bout pour le syndicat et il va terriblement nous manquer. Son sourire, son amitié, son attachement aux luttes restent présents en nous.

Patricia L'ÉCOLIER

Michel est parti trop vite, il nous laissera un grand vide. Homme intègre, juste, humain, très investi que j'ai rencontré à la Colle sur Loup, congrès de la scission du syndicat et côtoyé avec toujours le même plaisir depuis.

Marie-Agnès HANNEGREES

RÉGIONS

RÉGION IDF

FONDATION ROBERT DE SORBON : mobilisation du 14 novembre 2022



Le lundi 14 novembre, les membres du personnel administratif et les enseignants de la Fondation Robert de Sorbon à l'appel des deux syndicats représentatifs, le SNPEFP-CGT et CFTC ont organisé une grève afin d'alerter sur leur situation.

Les Cours de civilisation française de la Sorbonne (CCFS) dépendent de la fondation Robert-de-Sorbon, association reconnue d'utilité publique. Le but de cette organisation est de faire rayonner la culture française à travers le monde par l'enseignement de la civilisation et de la langue françaises comme langue étrangère. Créés en 1919, les CCFS constituent à ce titre une école de français langue étrangère (FLE). Les CCFS regroupent aujourd'hui près de 130 nationalités. Environ cinq mille étudiants fréquentent annuellement l'institution. Des élèves du monde entier qui paient entre 2000 et 5000 euros pour un trimestre.

Malheureusement depuis une bonne dizaine d'années les choses se détériorent. En 2009, l'association d'utilité publique – la Société des amis de l'université de Paris (Saup) – qui gérait les cours depuis leur naissance en 1919, est transformée en fondation reconnue d'utilité publique, la Fondation Robert-de-Sorbon. Problème, si une association perd son utilité publique, elle peut survivre; pour une fondation, c'est la dissolution. Il semblerait surtout que ce statut de fondation aurait permis de rémunérer deux membres du directoire 80000 euros brut par an, alors que ces fonctions étaient bénévoles jusque-là...

À partir de 2019-2021, sous la conduite d'Édouard Husson (personnage gravitant dans la mouvance de Marion Maréchal et d'Éric Zemmour, écarté en février 2021), une nouvelle structure juridique est imaginée : séparer d'un côté l'utilité publique, comme l'enseignement du français langue étrangère, et de l'autre à protéger un patrimoine :

un immeuble de 5000 mètres carrés environ, boulevard Raspail à Paris, évalué à 80 millions d'euros.

Le 19 janvier 2021, 11 salariés (dont 7 du SNPEFP-CGT) de la fondation ont saisi le procureur de la République de Paris sur la base d'une série de « faits délictueux », assurant, selon les termes de la plainte, qu'« il apparaît que M. Édouard Husson a utilisé, de manière réitérée, les moyens financiers, matériels et humains de la fondation pour poursuivre des intérêts étrangers à celle-ci ».

Le 21 juin 2021, la fondation a fait des CCFS une simple filiale commerciale au capital de 1,6 millions d'€. Entre la maison mère et les CCFS, une holding a été créée. Ce montage a été soi-disant dicté par une des autorités de tutelles de la fondation : le ministère de l'intérieur. Le résultat est catastrophique pour les CCFS qui ont été littéralement dépossédés de leur patrimoine immobilier.

En octobre 2021 les CCFS ont déménagé dans un hôtel particulier du 7ème arrondissement malgré le désaccord du CSE. Le loyer s'élève à 2,4 millions d'euros mais le site n'est pas adapté. Cet ERP ne peut pas accueillir plus de 500 étudiants alors que les demandes affluent des 4 coins du monde pour suivre des cours. Alors non seulement on refuse de répondre aux demandes des étudiants faute de capacité d'accueil mais limiter le nombre d'apprenants à 500 met l'établissement en très grand danger financièrement.

Le Commissaire aux Comptes a lancé une alerte sur les comptes (Fondation et CCFS), doutant de la pérennité de l'activité. Le CSE des CCFS a également lancé un droit d'alerte.

La société gère à présent les CCFS a demandé de la rigueur et annonce que la situation sera évaluée mensuellement et qu'à n'importe quel moment ils pourront décider de cesser l'activité.

Le SNPEFP-CGT suit l'évolution de la situation avec attention et soutient fermement les camarades et les salarié.es de Robert de Sorbon dans leur combat et leur mobilisation.

TERRITOIRE GRAND-SUD

Prochaines visios

avec les adhérents des régions

AURA, OCCITANIE, PACA,

NOUVELLE-AQUITAINE

Les 27 janvier 2023 (réforme retraite)

et 8 février 2023

à 18h30



SECTIONS SYNDICALES

Les brèves ...

ASSOFAC

Les négociations du PAP ont été interrompues dès la 1ère séance car la direction n'a pas accepté que la DS CGT ne signe pas l'accord.

Des insinuations plus que fallacieuses ensuite allant jusqu'à l'envoi d'un mail de la direction à notre syndicat indiquant qu'à cause de la CGT aucune prime ni augmentation de salaire ne seraient étudiées. Du coup, il n'y a aucune liste pour le collège employés. Le SNPEFP demandait un collège unique pendant la négociation. Finalement il y a eu trois listes pour le collège CTAM :

- CFDT (2 hommes titulaires et 2 femmes suppléantes) avec une girouette en tête de file puisque le candidat était auparavant en liste libre et encore avant à la CFTC.
- CGC avec un homme non cadre sollicité par la haute direction en personne (suivi de 2 femmes)
- SNPEFP avec une candidate unique.

Suite aux résultats, l'Assofac a présenté 2 requêtes au tribunal pour rejeter les listes CFDT et CGT pour des problèmes de parité.

L'audience s'est tenue le 16/01/2023; Verdict le 13/02, mais on peut s'interroger sur les réelles motivations de l'entreprise, d'autant qu'elle n'a pas remis en cause la liste CGC qui ne respectait pourtant pas l'alternance homme et femme pourtant de rigueur avec la loi sur la parité.

À Suivre ...

ESPL

Mise à disposition de Debra

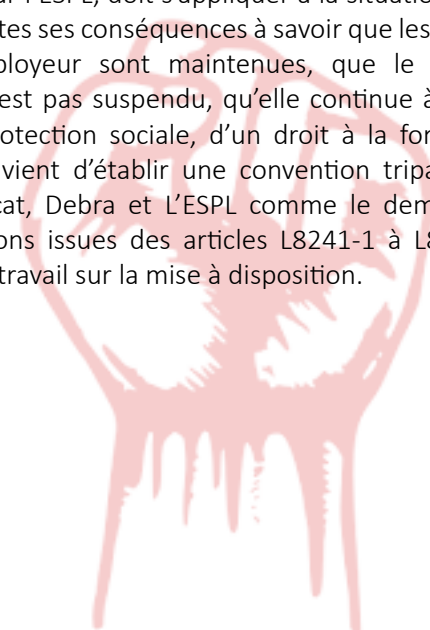
L'ESPL prend acte de la demande conjointe du SNPEFP-CGT et de Debra pour une mise à disposition mais refuse d'établir une convention en considérant qu'il y a une suspension du contrat de travail et que de ce fait, elle n'est liée par aucune obligation en direction de Debra pendant la mise à disposition. Pour justifier, en outre sa position, l'École fait remarquer que la convention collective parle de « mise en disponibilité » et de non de mise à disposition, semblant indiquer que les partenaires sociaux par cette formulation auraient voulu « innover » sans expliquer sur quoi porte l'innovation et en quoi cette formulation est une innovation. Il faut plus certainement considérer que la formulation retenue est une erreur de plume des négociateurs.

Il est important de souligner que cette CCN datant de 2007 n'a pas fait l'objet d'un toilettage. Les négociateurs de branche en sont conscients : on y parle encore de délégués du personnel, de CHSCT pour ne citer que quelques exemples et parfois l'ancienne numérotation du code du travail est utilisée. Une liste des dispositions conventionnelles, devant être revues, a été dressée et un travail de réflexion, confié à un cabinet d'avocat, est en cours. Son analyse est attendue pour fin janvier 2023.

La position de l'ESPL est d'autant plus surprenante que le SNPEFP-CGT a signé des conventions de mise à disposition avec d'autres établissements de l'EPI (notamment l'association Léonard De Vinci) et antérieurement à l'ordonnance de 2017-1386 du 22/09/2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Pour le SNPEFP-CGT, l'ESPL fait une interprétation erronée de la convention collective, laquelle est particulièrement mal rédigée et contrevient au cadre légal.

Les négociateurs, peut-être conscients de cette difficulté, ont pris le soin d'indiquer que des dispositions légales plus favorables devaient s'appliquer au régime de mise à disposition dès lors qu'elles existent. C'est bien ce que nous postulons : l'article L2135-7 du code du travail, ignoré par l'ESPL, doit s'appliquer à la situation de Debra dans toutes ses conséquences à savoir que les obligations de l'employeur sont maintenues, que le contrat de travail n'est pas suspendu, qu'elle continue à bénéficier d'une protection sociale, d'un droit à la formation et qu'il convient d'établir une convention tripartite entre le syndicat, Debra et l'ESPL comme le demandent les dispositions issues des articles L8241-1 à L8241-3 du code du travail sur la mise à disposition.



DOSSIER

Micro-entrepreneur

INDÉPENDANCE & JURIDIQUE

Salarié

Le micro-entrepreneur est un travailleur indépendant. Il est libre d'organiser son travail comme il l'entend. En contrepartie, il est responsable juridiquement de ses actes professionnels.

En principe, la relation de travail entre une entreprise et un micro-entrepreneur est formalisée par un **contrat de prestation de services ou de collaboration**.

La signature du contrat de prestation de services donne naissance à des droits et des obligations pour les deux parties : prestataire de services et client.

Les obligations pour le prestataire de service

- L'obligation d'information (régie par l'article L.111 du Code de la Consommation).
- L'obligation de faire

PRESTATIONS
DE SERVICES

Les obligations du client ou donneur d'ordre

- L'obligation de payer
- L'obligation de mettre les moyens nécessaires à la prestation.

Conditions d'exercice du micro-entrepreneur

L'article L8221-6-1 du code du travail indique qu'est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre. L'article L.8221-6 du Code du travail pose une présomption de non salariat pour toute personne inscrite au registre du commerce et des sociétés ou du répertoire des métiers (ce qui est le cas du micro-entrepreneur).

Le micro-entrepreneur

- Il traite d'égal à égal avec son client ; il doit pouvoir librement organiser son travail. Il n'est donc pas censé suivre les horaires du personnel de l'entreprise cliente et encore moins remplir une fiche de pointage ; il ne doit pas être intégré à un service organisé. Il décide lui-même des méthodes de travail lui permettant d'accomplir les missions qui lui ont été assignées ; Le donneur d'ordre n'a donc pas à lui imposer de suivre un planning quotidien, qui définirait avec précision les tâches à accomplir tout au long de la journée ; Le micro-entrepreneur travail pour plusieurs clients. il utilise son propre matériel, ses propres supports de cours.

Depuis le 15 mai 2022, si CA annuel supérieur à 10 000 € deux années civiles consécutives, il faut indiquer avant ou après votre nom la mention « Entrepreneur individuel ou EI » sur l'ensemble de vos documents (devis, factures, notes de commande, tarifs, documents publicitaires...) ainsi que sur le compte bancaire dédié à l'activité professionnelle.

Requalification de la relation de travail : si les conditions d'exercice placent le micro-entrepreneur dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du client, la requalification de la relation de travail peut être demandée par le micro-entrepreneur, qui peut saisir le conseil des prud'hommes ou par l'administration (inspecteur du travail, Urssaf, services fiscaux par exemple), qui saisit alors le procureur de la République.

Le micro-entrepreneur faute accord amiable peut saisir le médiateur de la consommation en cas de conflits avec le client.



Le **contrat de travail** existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant **rémunération**, pour le compte et sous la **direction d'une autre personne** (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'**obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur**



Lien de subordination : Quel que soit le type de contrat de travail, lien par lequel l'employeur exerce son pouvoir de direction sur l'employé : pouvoir de **donner des ordres**, d'en **contrôler l'exécution** et de **sanctionner** la mauvaise exécution des ordres.

- Pouvoir de direction
- Pouvoir réglementaire
- Pouvoir disciplinaire

Obligations de l'employeur envers le salarié.

- Fournir un travail rémunéré
- Exécuter le contrat de travail de bonne foi
- Assurer la formation du salarié
- Assurer la sécurité et protéger la santé du salarié
- Assurer l'entretien d'évolution professionnelle

Litige entre un salarié et un employeur Juridictions compétentes :

- Conseil de prud'hommes
- Tribunal administratif
- Tribunal judiciaire
- Tribunal correctionnel

Contrat de travail



Micro-entrepreneur

ASSURANCE PROFESSIONNELLE

Salarié

Le micro-entrepreneur est responsable juridiquement de ses actes, il lui est donc vivement conseillé de contracter auprès d'une compagnie d'assurance, une garantie qui couvrira les risques liés à son activité professionnelle. La souscription d'une garantie de responsabilité civile professionnelle est imposée par les textes législatifs et réglementaires pour certaines activités.

En cas de faute du salarié, c'est la responsabilité de l'employeur qui est engagée. C'est donc à l'employeur de souscrire une assurance qui garantira les risques liés à son activité professionnelle.

DOSSIER

Micro-entrepreneur

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES REQUISES

Salarié

Quelle que soit son activité, le micro-entrepreneur doit respecter les obligations liées à sa profession, notamment en termes de qualification professionnelle exigée par la loi. Aussi, pour pouvoir exercer certaines activités (coiffure, esthétique, bâtiment, professeur de sports, etc.) le micro-entrepreneur lui-même ou l'un de ses salariés (situation rare en pratique) doit posséder un diplôme ou une expérience professionnelle.

C'est de la responsabilité de l'employeur. En sa qualité de chef d'entreprise, il doit respecter les obligations liées à sa profession, notamment en termes de qualification professionnelle exigée par la loi.

Micro-entrepreneur

COUVERTURE SOCIALE (ASSURANCE MALADIE)

Salarié

ASSURANCE MALADIE

Le micro-entrepreneur (artisan commerçant, profession libérale non réglementée) et les professions libérales relevant de la Cipav sont rattachés directement à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de leur lieu de résidence.

Le micro-entrepreneur bénéficie du même taux de remboursement que le salarié pour les frais médicaux. Autrement dit, que ce soit pour une hospitalisation, une consultation chez un généraliste, médicaments ou des soins dentaires, le remboursement est le même qu'un salarié.

La CPAM prend en charge l'ensemble des prestations

Remboursements / Prestations maternité-paternité / IJ / CMU / Ouverture des droits à la Complémentaire santé solidaire (remplace CMU-C et ACS)
Invalidité* / Décès* / Prévention / Action sociale

Le micro-entrepreneur peut bénéficier des mêmes services en ligne que le salarié en ouvrant un compte personnel sur ameli.fr.

* *L'invalidité-décès est gérée par la caisse de retraite pour les professions libérales réglementées*

Prestations en nature (consultations, médicaments, hospitalisations...)	Couverture de base sécu universelle identique pour tous
Prestations en espèces indemnités journalière maladie	Sur la base de la moyenne des revenus* cotisés des 3 dernières années.
Maternité / Paternité (IJ uniquement)	Allocation forfaitaire de repos maternel + indemnité journalière d'interruption d'activité (sous conditions). Effectuez une simulation sur ameli.fr
Accidents du travail	Possibilité d'une prise en charge par la CPAM et d'une assurance complémentaire spécifique à souscrire auprès de la CPAM pour des indemnités complémentaires
Complémentaire Santé	Option à souscrire auprès d'un assureur privé

***Important** : Pour le micro-entrepreneur, **le revenu annuel correspond au chiffre d'affaires annuel diminué de l'abattement forfaitaire** (71 % pour les activités de BIC vente, 50 % pour BIC prestations et **34 % pour BNC**).

Exemple pour un formateur en prestations de services - BNC

CA annuel 2022 | 34 350 € | Salaire annuel = 34 350 € - 34 % = 22 671 €

Un micro-entrepreneur n'a pas de protection sociale spécifique équivalente à celle d'un salarié en cas d'**accident du travail**. Il peut simplement percevoir des indemnités journalières, comme en cas d'arrêt maladie sous réserve de remplir certaines conditions. Les **modalités de calcul sont moins intéressantes (base le revenu et non le CA)** que s'il était salarié. Possible de souscrire à la CPAM une assurance spécifique.

Le régime général de la sécurité sociale ne reconnaît pas, pour le micro-entrepreneur, le principe de maladie professionnelle. Il n'existe donc pas, d'indemnité journalière dédiée à la **maladie professionnelle**, à la différence du salarié. **À souligner** : En cas d'arrêt de travail, contrairement au salarié, le micro-entrepreneur **ne bénéficie pas du maintien salaire**. De plus, l'absence d'une assurance prévoyance ne lui permet pas d'obtenir des **indemnités complémentaires prévoyance** venant compléter les IJSS.

Dans le cas d'une fin d'une prestation, **l'absence d'une mutuelle et d'un contrat prévoyance collectif** ne lui donne pas non plus accès au **droit à la portabilité** (pouvant aller jusqu'à 12 mois sous conditions pour le salarié suite à la rupture de son contrat de travail). Néanmoins, le micro-entrepreneur peut souscrire un contrat de prévoyance & santé auprès d'un assureur privé.
Le coût reste élevé !

ASSURANCE MALADIE

Le salarié est affilié au régime général des salariés (CPAM, MSA) pour sa couverture Maladie. Pour les remboursements des frais médicaux ce sont les mêmes taux de remboursement que pour le micro-entrepreneur.

Indemnités journalières sécurité sociale

Les modalités de calcul de l'indemnité journalière de référence sont défavorables quand on est salarié. La raison repose en grande partie que le calcul pour le micro-entrepreneur se fait entre autres sur son revenu net moyen sur les 3 dernières années (CA - abattement %) selon la nature de son activité.

Accident de travail

Prise en charge des frais médicaux à 100%. Versement des IJSS et des indemnités complémentaires sans aucun délai de carence. Rémunération dès le premier jour d'absence. Ces prestations sont versées jusqu'à la fin l'arrêt de travail (dans la limite d'une durée maximale dépendant de l'ancienneté, pour celles versées par votre employeur).

Maladie professionnelle

Lorsque le salarié est en arrêt de travail pour maladie professionnelle sa caisse de sécurité sociale peut lui verser une indemnisation sous forme d'indemnités journalières (IJSS). Ces prestations financières visent à compenser la perte de revenu de l'assuré.

Mutuelle complémentaire

Tout employeur du secteur privé a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés (sauf exceptions) tandis que le micro-entrepreneur est obligé de souscrire auprès d'un assureur privé sauf à être ayant-droit sur le contrat collectif du conjoint.

Maintien de salaire par l'employeur

En cas de maladie, accident du travail, accident professionnel ou maladie professionnelle, l'employeur est dans l'obligation de maintenir le salaire en complément des IJSS. La durée de maintien de salaire est de 30 jours minimum pouvant aller jusqu'à un maximum de 180 jours selon l'ancienneté du salarié. Les CCN EPI et OF prévoient des dispositions plus favorables.

Régime de Prévoyance (Branche EPI et OF)

Une prévoyance collective permet de prémunir contre les aléas de la vie (accident, hospitalisation, invalidité, décès) les salariés d'une branche professionnelle. C'est le cas au sein des branches EPI et OF. Cette garantie couvre notamment les pertes de revenus, souvent liées à ces événements, et protège mieux votre famille.






Portabilité de la Prévoyance et de la Mutuelle pendant 12 mois

Durant toute la durée d'indemnisation versée au titre de l'assurance chômage dans la limite de la durée du précédent contrat de travail plafonnée à 12 mois.

En France, la Sécurité sociale est le principal pilier de la protection sociale avec à son fondement, la doctrine suivante : « **Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins** ». La Sécurité sociale repose donc tout à la fois sur les principes **d'unicité, d'universalité, de solidarité, et de démocratie**.

Protection, services, accompagnement social

(**Souriez, vous êtes au cœur**
de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire