

## **ENSEIGNANTS ET DROIT SYNDICAL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT AVEC L'ETAT**

Avant la loi Censi du 5 janvier 2005, un enseignant pouvait être désigné délégué syndical par son organisation, conformément aux articles L 412-1, L 412-11 et L 412-16 du Code du travail.

Par exemple, pour exercer ses fonctions syndicales dans un établissement de 50 jusqu'à 150 salariés (enseignants et personnels de droit privé) il disposait d'un crédit de 10 heures, 15h au-delà de 150.

Dans la mesure où ses heures étaient prises en dehors des heures de cours, de préparation et de correction (durée légale calculé sur 39 heures) ces heures devaient être rémunérées en heures supplémentaires. Point que contestait l'employeur qui arguait du fait que le délégué accomplissait son mandat sur son temps de travail., sans considérer cependant qu'il dépassait la durée légale du travail puisque ses préparations et ses corrections sont faites hors de l'établissement et que ce temps bien qu'il soit du travail effectif n'est pas visible sur le lieu d'exercice. Pas vu, pas compté !

Il existait d'ailleurs un vide juridique sur ce point, mais la jurisprudence de la cour de Cassation a tranché (cass. soc. 27 octobre 1998, BCV n°461, *Dr. Soc.* 1999, p. 106 ; cass. soc. 11 juillet 1995, n°3238 D).

Il est par ailleurs précisé dans le code du travail art. L424-1 que les heures de délégation des délégués du personnel enseignant « doivent être rémunérées en supplément si elles se situent en dehors du temps de travail calculé sur la durée légale de travail en tenant compte à la fois des heures de cours et du temps de préparation et de correction qui en est le complément nécessaire ( Soc.27 oct.1998). »

Les heures de délégation qu'elles soient prises au titre de délégué du personnel, d' élu au comité d'entreprise ou de délégué syndical, sauf si elles sont prises sur les heures de cours, sont donc dans la majorité des cas des heures supplémentaires à la durée légale du travail.

Ce problème s'est à nouveau posé avec l'entrée en vigueur de la loi Censi en janvier 2005. Si la loi s'est prononcée clairement pour les élus DP CE, en revanche il n'y a rien concernant la désignation d'un enseignant comme DS.

Devant le silence de la loi, FO avait interrogé le ministère qui avait répondu clairement que rien ne changeait, le code du travail s'appliquait.: un enseignant pouvait être DS.

Contestant cette désignation, les employeurs ont engagé des procédures devant les tribunaux d'instance tandis que parallèlement les organismes nationaux les représentant ont sollicité l'avis de la Cour de Cassation, expliquant qu'il serait bon de donner aux personnels de droit privé la possibilité d'exercer la fonction de DS, alors que celle-ci est souvent exercée par un enseignant.

Qui pourrait contester cette possibilité inscrite dans le code ! En vérité, ce que ne disent pas les employeurs, c'est, qu'exerçant leur mandat sur leur temps de travail accompli intégralement dans l'établissement, les salariés non enseignant, n'ont pas à prétendre à une quelconque rémunération en heures supplémentaires!

Enfin, le 15 janvier 2007, la Cour de Cassation a donné son avis et s'est prononcée, citons le texte: « **intégrés de façon étroite et permanente dans la collectivité de travail de leur établissement, les maîtres de l'enseignement privé [...] entrent dans le champ d'application des dispositions de l'article L.412-14 du code du travail relatives à la désignation des délégués syndicaux** ».

Les employeurs se voient donc contraints d'arrêter la procédure qu'ils avaient engagée devant les tribunaux!

En conclusion, si aux termes de la Loi Censi, il n'existe plus de contrat de travail liant le maître au titre des fonctions qu'il exerce dans l'établissement, en revanche il est lié par un contrat au titre de ses « **autres fonctions** » parce qu'il exerce au sein d'un établissement privé.

Par voie de conséquence, si l'article L.412-14 s'applique, comme le dit la Cour de Cassation, l'ensemble des articles du code du travail relatifs à l'exercice de ce droit syndical dans les entreprises s'applique et entre autres l'attribution du crédit d'heures de délégation et sa rémunération en heures supplémentaires puisque « ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. » (L.412-20) Leur rémunération fait d'ailleurs l'objet d'une fiche de salaire particulière.

**Et Force Ouvrière entend faire respecter ce droit.**