



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

# La place du Chef d'établissement Unetp dans la gouvernance

Maîtres Marie-Pierre OLIVE et Claire NEVEUX

• 2 décembre 2021 •

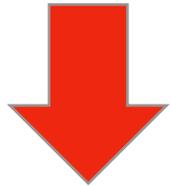
# La gouvernance



# Le positionnement du Chef d'établissement

Le Chef d'établissement intervient ainsi :

- Dans ce contexte particulier propre au milieu associatif, lié au partage de la gouvernance entre les différents acteurs
- Dans un environnement juridique global caractérisé par des règles en provenance d'autorités et de sources diverses :



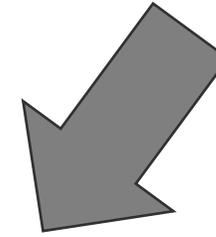
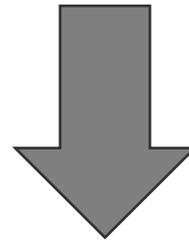
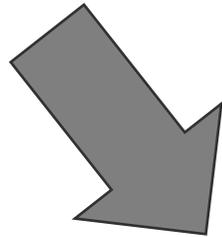
**Nécessité de coordonner des objectifs et modes de fonctionnement différents / de prendre en charge et de faire face à diverses responsabilités**

# L'environnement juridique du Chef d'établissement

Statut du Chef  
d'établissement / OGEC

Tutelle

Lois et règlements  
Droit public  
Droit du travail  
Code de l'éducation



Le Chef d'établissement

# Statut du Chef d'établissement de l'Enseignement Catholique

- Applicable aux Chefs d'établissement de l'Enseignement catholique, tel que définis par le Statut de l'Enseignement catholique publié le 1<sup>er</sup> juin 2013 (notamment articles 32 à 115)
- Adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 24 mars 2017
- Définit les conditions d'exercice de la mission de Chef d'établissement
- Met en valeur les aspects essentiels d'une fonction **inséparablement** posturale, éducative, pédagogique, matérielle et administrative

# L'Ogec

- L'Ogec est **employeur** du Chef d'établissement et des personnels hors contrat (non rémunérés par l'Etat).
- Associations loi 1901, les Ogec sont à ce titre composées de bénévoles (parents, relations de l'école reconnues pour leurs compétences en termes de gestion). Ils doivent déposer des statuts, élire un conseil d'administration et un bureau, et se réunir en assemblée générale. Sont membres de droit de l'Ogec : un représentant de l'autorité de tutelle, un représentant de l'Udogec, et le président d'Apel
- **Le Chef d'établissement et le président de l'Ogec sont tous deux signataires du contrat avec l'Etat :**

*« Le chef d'établissement est le premier responsable du lien de l'établissement qu'il dirige avec les autres établissements des divers réseaux auxquels celui-ci appartient. Il anime la communauté éducative en l'ouvrant et en la rendant participante d'une mission éducative qui dépasse les limites de l'établissement. Il a le souci constant de construire et de développer les liens avec les acteurs de proximité : autorités de l'Etat, collectivités territoriales, entreprises, associations, etc. »*

*Statut de l'Enseignement catholique – Article 150*

# Les délégations au Chef d'établissement

« Le Président et les organes délibérants de l'organisme de gestion donnent au Chef d'établissement les délégations et les moyens nécessaires à l'exercice de sa responsabilité »

*Statut de l'Enseignement catholique – article 139*



*Délégation du Conseil d'administration de l'OGEC*

# Les délégations de pouvoir

- La délégation de pouvoir est un acte juridique par lequel une personne (le délégant) **se dessaisit d'une partie de ses pouvoirs** au profit d'une personne (le délégataire) qui **dispose des moyens d'exercer ce pouvoir**.
- Le délégant transfère sa **responsabilité pénale** sur le délégataire. La responsabilité civile n'est en revanche pas transférable.
- ✓ Certaines missions doivent faire l'objet d'une délégation spécifique : présidence du comité social et économique
- ✓ Le Chef d'établissement délégataire **doit rendre compte** de ses délégations au conseil d'administration. Ces modalités peuvent être très diverses (ex : présentation trimestrielle au CA du suivi budgétaire ou des prévisions de trésorerie, etc.)

# Les délégations attribuées au Chef d'établissement

- Le Chef d'établissement reçoit du conseil d'administration les délégations nécessaires à l'exercice de ses responsabilités en vue :
  - de proposer, ordonnancer et exécuter le budget,
  - de recruter, dans la limite des postes définis au budget, toute personne salariée de l'établissement,
  - de cosigner ès qualité avec le président de l'organisme de gestion les contrats de travail,
  - d'exercer l'autorité de l'employeur sur le personnel de droit privé,
  - de procéder en accord avec le président de l'organisme de gestion, aux licenciements,
  - de proposer au Conseil d'administration qui en décide, le montant des traitements et indemnités des personnels salariés de l'établissement,
  - de gérer les instances représentatives du personnel,
  - d'engager et mener les négociations obligatoires
  
- Le conseil d'administration doit autoriser le président de l'organisme de gestion à donner délégation au chef d'établissement pour présider les instances représentatives du personnel.

# Focus sur les délégations en matière sociale

Dans le cadre de ces délégations, le Chef d'établissement :

- Exerce le rôle de **responsable hiérarchique** à l'égard des **salariés**
- Procède aux **entretiens de recrutement** et aux démarches de pré-sélection des candidats
- **Co-signe les contrats de travail** avec le président d'Ogec
- **Veille à l'application du code du travail** et des textes conventionnels de la branche EPNL (convention collective et accords collectifs)
- Organise les entretiens professionnels
- Elabore une politique de formation et un budget de formation au regard des besoins identifiés
- **Procède aux licenciements, en accord avec le président d'Ogec**
- **Préside le CSE**, sur délégation du président d'Ogec
- Engage et mène les **négociations obligatoires** avec les représentants du personnel

# Le cadre juridique de la responsabilité pénale

- Les OGEC, comme toutes les personnes morales de droit privé, sont responsables pénalement des infractions commises pour leur compte par leurs organes d'administration ou leurs représentants. La responsabilité des associations n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits (article 121-2 du Code pénal).
- En outre, le dirigeant d'une association peut être poursuivi au titre des infractions de droit commun, lorsqu'il les a commises pour son propre compte.
- Bien souvent, les infractions susceptibles d'être poursuivies concernant les associations sont des délits non intentionnels où il n'y a pas forcément de victime. Ainsi, une faute d'imprudence, de négligence ou un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi, peut constituer une infraction et faire l'objet d'une condamnation à ce titre.

# Le cadre juridique de la responsabilité pénale

- Parmi les infractions caractéristiques des dirigeants, on peut citer :
  - ✓ Les abus de confiance (ex : détournement par le dirigeant des fonds de l'association à son profit, utilisation des fonds de l'association à des fins étrangères à leur destination)
  - ✓ Les infractions dans le fonctionnement de l'établissement (ex : prise illégale d'intérêts, non-respect de la réglementation en matière de droit du travail : infraction à la santé et la sécurité, homicide ou blessure par imprudence)
  - ✓ L'escroquerie
  - ✓ La diffamation
  - ✓ La fraude fiscale, etc.

# La Tutelle diocésaine

## ➤ La Tutelle, garante de l'enseignement de l'Eglise

Les autorités de tutelle diocésaines ou congréganistes se portent garantes devant l'évêque de l'authenticité évangélique du projet éducatif et de sa mise en œuvre dans les établissements qui relèvent de sa responsabilité pastorale

*Statut de l'Enseignement catholique – article 15*

# La Tutelle diocésaine

## ➤ L'autorité de tutelle nomme le Chef d'Établissement

### La mission du Chef d'établissement

*« Dans le respect des textes réglementaires, conventionnels et en tenant compte du canon 803, l'autorité de tutelle compétente, ayant entendu son conseil de tutelle et recherché l'avis favorable de l'organisme de gestion, délivre au candidat chef d'établissement une lettre de mission qui le nomme en lui précisant les orientations qui lui est demandé de mettre en œuvre. Cette condition réalisée, l'organisme de gestion procède à la signature du contrat de travail en l'engageant »*

*Statut de l'Enseignement catholique – article 17*

### Le retrait de la mission

*« Dans le respect des textes réglementaires, conventionnels et en tenant compte du canon 803, l'autorité de tutelle concernée, après avis du conseil de tutelle compétent qui aura entendu auparavant le chef d'établissement et après avoir recherché l'avis favorable de l'organisme de gestion, met fin à la mission du chef d'établissement si elle estime, que de manière avérée et habituelle, ce dernier ne la remplit pas. Cette condition réalisée, l'organisme de gestion procède à son licenciement ».*

*Statut de l'Enseignement catholique – article 23*

*« L'organisme de gestion ne peut, sans l'accord de l'autorité de tutelle – ou l'avis de la tutelle dans le cas de l'Enseignement agricole – licencier un chef d'Établissement, sauf dans le cas de faute lourde ou grave entraînant urgence, à charge d'information immédiate de l'autorité de tutelle et de justification ultérieure »*

*Statut de l'Enseignement catholique – article 25*

# La Tutelle diocésaine

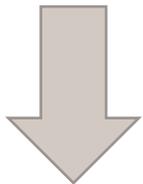
## ➤ La Tutelle, instance d'accompagnement

Au niveau de chaque établissement, un dialogue régulier doit exister entre l'OGEC, la tutelle, le Chef d'établissement et la communauté éducative se traduisant par :

- des rencontres régulières permettant une information réciproque,
- la participation à l'élaboration et aux mises à jour du projet éducatif,
- la présence à des instances de réflexion et de décision comme le conseil d'établissement,
- la présence de l'autorité de tutelle ou de son représentant comme membre de droit du conseil d'administration de l'OGEC. La tutelle peut être amenée à demander le réexamen ou s'opposer à une délibération qui porterait atteinte au caractère propre de l'établissement exprimé par le projet éducatif et les orientations qu'elle a données.

# Les lois et règlements

- Outre le statut du Chef d'établissement et la tutelle canonique, le Chef d'établissement doit également respecter et prendre en compte les lois et règlements aux multiples sources
- Sont amenés à travailler au sein de ces établissements du personnel avec des statuts très différents =
  - Personnel non enseignant (hors contrat) = statut de salarié / application du Droit du travail et de la CCN EPNL
  - Maîtres de l'enseignement public = statut de fonctionnaire / application du Droit public
  - Maîtres contractuels = statut hybride



Difficultés d'application et impact budgétaire important concernant ces maîtres contractuels

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignement privé : historique

- Jusqu'en 1959 : salariés de droit privé, embauchés et rémunérés par l'établissement
- Loi Debré du 31 décembre 1959 sur les rapports entre l'Etat et les établissements d'enseignement privés :

« Les établissements d'enseignement privés du premier et du second degré peuvent demander à **passer avec l'Etat un contrat d'association à l'enseignement public**, s'ils répondent à un besoin scolaire reconnu qui doit être apprécié en fonction des principes énoncés aux articles L. 141-2, L. 151-1 et L. 442-1. La conclusion du contrat est subordonnée à la vérification de la capacité de l'établissement à dispenser un enseignement conforme aux programmes de l'enseignement public.

*Le contrat d'association peut porter sur une partie ou sur la totalité des classes de l'établissement. Dans les classes faisant l'objet du contrat, l'enseignement est dispensé selon les règles et programmes de l'enseignement public. **Il est confié, en accord avec la direction de l'établissement, soit à des maîtres de l'enseignement public, soit à des maîtres liés à l'Etat par contrat.***

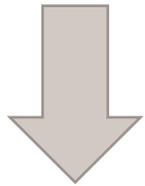
*Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat sont prises en charge dans les mêmes conditions que celles des classes correspondantes de l'enseignement public.*

*Les établissements organisent librement toutes les activités extérieures au secteur sous contrat. »*

*Article L.442-5 du Code de l'éducation*

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignement privé : historique

- **Statut hybride**, dégagé par la jurisprudence, des maîtres contractuels. Ils sont :
  - selon le juge administratif, des agents publics recrutés et rémunérés par l'état,
  - selon le juge judiciaire, des salariés de droit privé, liés par un contrat de travail à l'établissement, compte tenu de l'existence d'un lien de subordination avec le Chef d'établissement, entraînant l'application du Droit du travail.



Difficultés dans les domaines où le statut de Droit public et les règles du Code du travail se sont « télécopés »

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignement privé : Loi Censi

## ➤ Loi Censi du 5 janvier 2005 et recodification :

« Les établissements d'enseignement privés du premier et du second degré **peuvent demander à passer avec l'Etat un contrat d'association à l'enseignement public**, s'ils répondent à un besoin scolaire reconnu qui doit être apprécié en fonction des principes énoncés aux articles L. 141-2, L. 151-1 et L. 442-1.

*Le contrat d'association peut porter sur une partie ou sur la totalité des classes de l'établissement. Dans les classes faisant l'objet du contrat, l'enseignement est dispensé selon les règles et programmes de l'enseignement public. **Il est confié, en accord avec la direction de l'établissement, soit à des maîtres de l'enseignement public, soit à des maîtres liés à l'Etat par contrat. Ces derniers, en leur qualité d'agent public, ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'Etat, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, dans le cadre de l'organisation arrêtée par le chef d'établissement, dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres.***

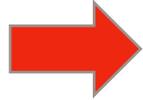
*Nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants mentionnés à l'alinéa précédent sont, pour l'application des articles L. 2141-11, L. 2312-8, L. 2322-6, L. 4611-1 à L. 4611-4 et L. 4611-6 du code du travail, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'établissement, tel que prévu à l'article L. 1111-2 du même code. Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des délégués du personnel et les élections au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité d'entreprise. Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le code du travail. Les rémunérations versées par l'Etat à ces personnels sont prises en compte pour le calcul de la masse salariale brute, tel que prévu aux articles L. 2325-12 et L. 2325-43 du même code, et la détermination du rapport entre la contribution aux institutions sociales et le montant global des salaires, mentionné à l'article L. 2323-86 du même code.*

*Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat sont prises en charge dans les mêmes conditions que celles des classes correspondantes de l'enseignement public.*

*Les établissements organisent librement toutes les activités extérieures au secteur sous contrat. »*

Article L.442-5 du Code de l'éducation

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignement privé : Loi Censi



Objectif de clarification de la situation juridique des maîtres contractuels par la loi Censi :

- consacré leur statut d'agent public et affirmé l'absence de contrat de travail avec le Chef d'établissement ;
- tout en prévoyant néanmoins qu'ils bénéficiaient des dispositions du Code du travail relatives aux DP, CE et CHSCT, qu'ils étaient pris en compte dans l'effectif pour déterminer les conditions de mise en place de ces institutions, qu'ils étaient électeurs et éligibles et que leur rémunération entrait dans l'assiette de calcul des budgets du CE.

Il en a résulté :

- selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation que *« le paiement des heures de délégation des maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat prises en dehors de leur temps de travail, qui ne se confondent pas avec les décharges d'activités de service accordées au représentant syndical, incombe à l'établissement au sein duquel ils exercent les mandats prévus par le code du travail dans l'intérêt de la communauté constituée par l'ensemble du personnel de l'établissement ; (...) ces heures, effectuées en sus du temps de service, constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au paiement du salaire correspondant »*.
- qu'« *intégrés de façon étroite et permanente dans la collectivité de travail de leur établissement* », les maîtres de l'enseignement privé pouvaient également être désigné comme Délégué Syndical dans les conditions prévues par le Code du travail. Dès lors, leurs heures de délégation prises en dehors du temps de travail devaient également être rémunérées par le Chef d'établissement.

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignement privé : impacts et difficultés pour le Chef de l'établissement

- Double canal de représentation syndicale : Droit public et Code du travail

Mandat syndical de droit public  
Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à  
l'exercice du droit syndical de la fonction  
publique



Mandat syndical de droit privé  
Article L.2143-3 du Code du travail

- Bénéficiaire des institutions représentatives électives du personnel prévues par le Code du travail

Budgets de fonctionnement et  
des ASC



Paiement des heures de  
délégation

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignement privé : Jurisprudence après la Loi Censi

Selon la Cour de Cassation :

- **le paiement des heures de délégation** des maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat **prises en dehors de leur temps de travail**, qui ne se confondent pas avec les décharges d'activités de service accordées au représentant syndical, **incombe à l'établissement au sein duquel ils exercent les mandats** dans l'intérêt de la communauté constituée par l'ensemble du personnel de l'établissement ;
- ces heures, effectuées en sus du temps de service, **constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au paiement du salaire correspondant, à des majorations pour heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés ;**
- les heures de délégation accomplies par les maîtres de l'enseignement privé en dehors de leur temps de travail ayant la nature juridique de rémunérations, **il revient à l'association de remettre le bulletin de paie ainsi que la fiche annexée aux bulletins de travail visée par l'article R. 3243-4 du code du travail**, dès lors que, nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants bénéficient des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues par le code du travail

*Confirmation par 9 arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 décembre 2016*

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignant privé : impacts et difficultés pour le Chef d'établissement

Impact important sur le budget des établissements :

- 0,2 % masse salariale enseignante pour le budget de fonctionnement / budget ASC variable
- Bénéfice des ASC du CSE
- Paiement des heures de délégation prises en dehors du temps de travail

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignant privé : impacts et difficultés pour le Chef d'établissement

A défaut d'accord, les membres du comité social et économique disposent du nombre d'heures de délégation suivant en fonction de l'effectif de l'entreprise (C.trav., art.R.2314-1) :

Effectif de l'entreprise	< Nombre > d'< heures > de < délégation > pour les membres titulaires du CSE
11 à 49	10
50 à 74	18
75 à 99	19
100 à 199	21
200 à 499	22
500 à 1 499	24
1 500 à 3 499	26
3 500 à 3 999	27
4 000 à 4 999	28
5 000 à 6 749	29
6 750 à 7 499	30
7 500 à 7 749	31
7 750 à 9 749	32
9 750 à 10 000	34

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignant privé : impacts et difficultés pour le Chef d'établissement



**Point de réflexion :**



article L442-5 du Code de l'éducation non mis à jour suite à la mise en place du CSE

# Le statut des maîtres contractuels de l'enseignant privé : impacts et difficultés pour le Chef d'établissement

*Merci de votre attention*

Maître Marie-Pierre OLIVE

Maître Claire NEVEUX

**CAPSTAN Avocats**

Le Capitole - 97 cours Gambetta – 69481 Lyon Cedex 03

[mpolive@capstan.fr](mailto:mpolive@capstan.fr) / [cneveux@capstan.fr](mailto:cneveux@capstan.fr)

Tel : 0472841315 / Port : 0612710137 et 0620365201

