

Glossaire

Accueil en primaire -grève-

Objet : Service minimum d'accueil dans les écoles privées sous contrat
(Document du rectorat de Versailles. 10-3-2009)

Réf. :

- Loi n°2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire.
- Décret n°2008-901 du 4 septembre 2008 relatif à la compensation financière par l'État au titre du service d'accueil

La loi n°2008-790 du 20 août 2008 crée un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires privées sous contrat pendant le temps scolaire.

I. L'organisation du service d'accueil dans les écoles privées sous contrat

L'obligation d'accueil des élèves des écoles maternelles et élémentaires privées pendant le temps scolaire incombe aux organismes gestionnaires et n'implique en aucune façon les communes. Lorsque l'enseignement est interrompu du fait d'une grève ou de l'absence imprévisible d'un enseignant, et ce quelle que soit la cause de cette absence, il appartient à cet organisme de mettre en place un service d'accueil des enfants concernés.

II. Procédure préalable au déclenchement de la grève

A) Déclaration préalable des agents chargés de fonctions d'enseignement

Lorsqu'un préavis de grève a été déposé, toute personne exerçant des fonctions d'enseignement dans une école doit déclarer son intention d'y participer.

La personne qui participerait à un mouvement de grève sans s'être préalablement déclarée gréviste encourrait une sanction disciplinaire. En revanche, la personne qui aurait fait connaître son intention de participer au mouvement de grève peut librement y renoncer.

La déclaration doit être faite par écrit, par lettre ou par télécopie et indiquer la date et l'heure à laquelle l'intéressé entend se mettre en grève. Elle doit parvenir 48 h avant l'entrée en grève de l'intéressé au chef d'établissement qui informe l'organisme de gestion du nombre de personnes s'étant déclarées grévistes.

Le délai de déclaration préalable de 48 h doit nécessairement comprendre un jour ouvré, c'est-à-dire un jour de la semaine pendant lequel des cours sont assurés dans une école au sein de laquelle est affecté l'agent, même si l'intéressé n'assure aucun service ce jour là.

Pour la participation à un mouvement de grève débutant le jeudi, la déclaration individuelle doit intervenir au plus tard le lundi soir, que des cours soit ou non organisés le mercredi.

Cependant, lorsque, en application du deuxième alinéa de l'article L. 133-4 du Code de l'Éducation, un accord a été trouvé entre l'État et les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la négociation préalable régie par l'article L. 133-2, la déclaration est faite selon les modalités résultant de cet accord portées à la connaissance des personnels soumis à l'obligation de déclaration. Cette possibilité de modalités alternatives de déclaration n'entrera toutefois en vigueur qu'avec la publication du décret en Conseil d'État prévu par l'article L. 133-2.

Ainsi qu'il est précisé à l'article L. 133-5 du code de l'Éducation, les déclarations sont couvertes par le secret professionnel et ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service d'accueil.

B) Information des familles

Les directeurs d'école informent les familles des conséquences éventuelles du mouvement social sur le fonctionnement de leur école, par les moyens de communication les plus appropriés (affichage extérieur notamment).

C) Organisation du service

La loi confère aux organismes gestionnaires une totale liberté d'organisation du service d'accueil.

Les dispositions du code de l'action sociale et des familles n'imposent aucune obligation en termes de qualification des personnels ou de taux d'encadrement pour les modes d'accueil des mineurs n'excédant pas 14 jours par an.

Conformément aux dispositions de l'article L 133-7 du code de l'Éducation, la liste des personnes susceptibles d'assurer l'accueil est transmis à l'autorité académique. Celle-ci vérifie, dans les conditions prévues au 3° de l'article 706-53-7 du code de

procédure pénale, que les personnes qui y sont inscrites ne figurent pas dans le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Le directeur d'école transmet ensuite la liste qu'il a reçue de l'organisme gestionnaire pour information aux représentants des parents d'élèves. Les personnes y figurant sont préalablement informées de cette transmission par l'organisme gestionnaire.

III. Modalités de financement

La loi a prévu le versement d'une contribution financière au titre des dépenses exposées, pour la rémunération des personnes chargées de cet accueil, à chaque organisme de gestion qui a mis en place le service d'accueil (article 133-12 du code de l'Éducation).

Ce versement intervient lorsque le nombre de personnes exerçant des fonctions d'enseignement dans chaque école qu'il gère est égal ou supérieur à 25%. Cette contribution est également fonction du nombre d'élèves accueillis et correspond au plus élevé de ces deux montants :

- une somme de 110 euros par jour et par groupe de 15 enfants effectivement accueillis (le nombre de groupes étant déterminé en divisant le nombre d'enfants accueillis par quinze et en arrondissant à l'entier supérieur). Ce montant est indexé selon le taux d'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique.
- le produit, par jour de mise en œuvre du service, de neuf fois le salaire minimum de croissance horaire par le nombre d'enseignants ayant effectivement participé au mouvement de grève, dans les écoles où la commune était tenue d'organiser le service d'accueil.

IV. Mise en œuvre par les services académiques

Les demandes de remboursement sont adressées par les organismes de gestion des écoles privés sous contrat ayant mis en place le service d'accueil aux Inspections académiques qui les contrôlent et déterminent les remboursements.

Un état certifié par le président de l'organisme gestionnaire doit y être joint précisant :

- le nombre d'enfants présents lors de la mise en place du service minimum,
- le nombre de grévistes qui sera apprécié au regard des 25% du nombre d'enseignants en fonction dans l'établissement (joindre les déclarations)

Le Rectorat (DEEP2) assurera la centralisation des demandes avant envoi à la DAF-D2 pour mise en paiement.

Ancienneté (reprise)

Classement et reclassement des maîtres contractuels ou agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat avec l'Éducation Nationale

L'article R. 914-78 du code de l'éducation aligne les conditions de classement des maîtres du privé **reçus aux concours du second degré** sur celles applicables aux enseignants reçus aux concours correspondants de l'enseignement public.

1/ Classement des lauréats des concours de 2009

A compter du 1er septembre 2009, les services qui doivent être pris en compte sont élargis. Il s'agit des services prévus par les dispositions des statuts particuliers correspondants de l'enseignement public. **Ainsi sont désormais pris en compte les services de maître d'internat et surveillant d'externat, d'assistant d'éducation, de fonctionnaire de l'Etat et des collectivités territoriales.**

2/ Reprise d'ancienneté des lauréats de concours antérieurs, classés avant le 1^{er} septembre 2009 (art. 5 du décret n° 2008-1429 du 19 déc. 2008)

Cette reprise d'ancienneté, correspondant à des services non pris en compte lors de leur accès à une échelle de rémunération, **est toutefois limitée aux maîtres qui ont accédé par concours à l'échelle de rémunération qu'ils détiennent**. Sont donc exclus de cette disposition spécifique de reprise d'ancienneté les candidats promus par liste d'aptitude, statutaire ou exceptionnelle (dite d'intégration), dans l'échelle de rémunération qu'ils détiennent et par promotions exceptionnelles (Perben, Sapin, contractualisation suite à CDI, MA III-MA IV en MA II, MA I-MA II en AE...).

Elle ne se traduit pas par une reconstitution de carrière pour le passé, mais par une reprise d'ancienneté qu'il convient de calculer en fonction des différents articles du décret de 5 déc.1951. **Cette ancienneté ainsi calculée est ajoutée à l'ancienneté dans l'échelon détenu par l'intéressé au 1er septembre 2009, date d'effet financier.**

Les maîtres doivent faire la demande de reprise d'ancienneté, accompagnée de toutes les pièces justificatives nécessaires, **avant le 1^{er} mars 2009** ou, s'ils bénéficient d'une des positions prévues à l'article R. 914- 105 du code de l'éducation (congrés, disponibilités), dans un délai de 6 mois suivant la reprise d'activité.

Attention, cette reprise d'ancienneté ne peut être attribuée qu'une seule fois au cours de la carrière du maître.

Pour plus de renseignements n'hésitez pas à nous consulter.

Appel / Faire appel

L'appel est la voie de recours par laquelle l'une des parties porte l'affaire devant la juridiction supérieure. L'appel "tend à faire réformer ou annuler" un jugement rendu par une juridiction du premier degré (le conseil de prud'hommes en est une).

Dans l'organisation judiciaire française, les appels dirigés contre les décisions rendues par les juridictions du premier degré sont concentrés entre les mains de la cour d'appel située dans le même territoire. L'appel est cependant limité aux affaires dont l'objet atteint une certaine valeur, fixée par décret.

Le juge d'appel est tenu de rejurer, en fait et en droit, la décision qui lui est dévolue. Il peut infirmer la décision, partiellement ou complètement, ou encore la confirmer. Il peut aussi en changer les motifs, sans que le dispositif de la décision change nécessairement.

Avoué

L'avoué est un officier ministériel chargé de représenter et de conseiller devant une cour d'appel ; c'est un auxiliaire de justice.

Les avoués sont nommés par le garde des Sceaux et prêtent serment devant la cour d'appel. Leur compétence est limitée au ressort de la cour d'appel auprès de laquelle ils ont été institués pour exercer leur fonction.

CCMA

Commissions Consultatives Mixtes Académiques, pour le secondaire sous contrat.

Mission :

Exprimer un avis sur le classement indiciaire de chaque maître des enseignements secondaires et techniques privés sous contrat pour chaque académie (nomination ou mutation, changements d'échelon, demande d'inscription sur une liste d'aptitude en vue d'une promotion, demande de congé de formation).

Elle intervient aussi lorsqu'une sanction disciplinaire est demandée.

Elle se réunit au moins 2 fois par an, au début du second et troisième trimestre de l'année scolaire.

Composition :

Chaque CCMA comprend, outre le recteur,

- 4 représentants de l'autorité académique
- 5 membres du personnel titulaire de l'enseignement secondaire et technique public
- 5 représentants des chefs d'établissement d'enseignement secondaire et technique privé sous contrat
- 5 représentants des maîtres (ou documentalistes), contractuels ou agréés, de l'enseignement secondaire et technique privé sous contrat

Elections :

Tous les 3 ans. Chaque liste (chefs d'établissement et maîtres du privé) doit comporter un nombre égal au double du nombre de sièges à pourvoir, soit 10 noms.

Représentativité syndicale :

Outre ces applications, les résultats, en nombre de voix, et non en nombre d'élus, des élections aux CCMA et CCMD sont utilisés pour définir, au plan national, la représentativité de chaque syndicat.

Chaque académie et département dans lesquels le SYNEP CFE-CGC ne déposent pas de listes et donc n'a pas de voix, font diminuer notre moyenne nationale et donc notre représentativité.

CCMD

Commissions Consultatives Mixtes Départementales, pour le primaire sous contrat.

Mission :

Exprimer un avis sur le classement indiciaire de chaque maître de l'enseignement primaire privé sous contrat pour chaque département (nomination ou mutation, changements d'échelon, demande d'inscription sur une liste d'aptitude en vue d'une promotion, demande de congé de formation).

Elle intervient aussi lorsqu'une sanction disciplinaire est demandée.

Elle se réunit au moins 2 fois par an, au début du second et troisième trimestre de l'année scolaire.

Composition :

Chaque CCMD comprend, outre l'inspecteur d'académie,

- 4 représentants de l'autorité académique

- 5 membres du personnel titulaire de l'enseignement primaire public

- 5 représentants des chefs d'établissement d'enseignement primaire privé sous contrat

- 5 représentants des maîtres, contractuels ou agréés, de l'enseignement primaire privé sous contrat.

Elections :

Tous les trois ans. Chaque liste (chefs d'établissement et maîtres du privé) doit comporter un nombre égal au double du nombre de sièges à pourvoir, soit 10 noms.

Représentativité syndicale :

Outre ces applications, les résultats, en nombre de voix, et non en nombre d'élus, des élections aux CCMA et CCMD sont utilisés pour définir, au plan national, la représentativité de chaque syndicat.

Chaque académie et département dans lesquels le SYNEP CFE-CGC ne déposent pas de listes et donc n'a pas de voix, font diminuer notre moyenne nationale et donc notre représentativité.

Cessation progressive d'activité (rentrée 2010)

Les maîtres titulaires d'un contrat définitif occupant un emploi permanent à temps complet peuvent être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité, à condition :

- d'être âgés de 57 ans au 31 décembre 2010,
- de justifier de 33 années de cotisations tous régimes confondus au 1er septembre 2010,
- et d'avoir accompli 25 ans de services effectifs en qualité d'agent public au 1er septembre 2010. Ces 25 ans peuvent être réduits dans certains cas.

L'admission à la cessation progressive d'activité a un caractère irréversible, les agents qui ont été admis au bénéfice de la CPA ne peuvent revenir sur leur choix, et s'engagent donc jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite.

Les personnels enseignants ne peuvent prétendre à une cessation progressive d'activité qu'au premier jour de l'année scolaire soit le 1^{er} septembre 2010.

Un enseignant qui bénéficie d'une cessation progressive d'activité est mis à la retraite soit :

- le jour où il atteint l'âge de 60 ans : dans ce cas, le traitement continue jusqu'à la fin du mois (indemnité de 30 % non comprise),
- au plus tard à la fin du mois au cours duquel il atteint son 60ème anniversaire,
- enfin, le départ à la retraite peut être reporté, jusqu'à la fin de l'année scolaire (31 août).

Le bénéfice de la CPA cesse le jour où les agents atteignent l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite, et obligatoirement lorsqu'ils justifient d'une durée d'assurance égale au nombre de trimestres nécessaire, et au plus tard à la limite d'âge de 65 ans. (Réf : articles L 14 et L13 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

Les agents exerçant ensuite leurs fonctions à temps partiel, la quotité de travail accomplie sera soit :

- dégressive en fonction de leur date d'entrée dans le dispositif,
- fixe avec une quotité de travail de 50 %.

Leur régime de rémunération variera en fonction des quotités choisies pendant la durée de la cessation progressive d'activité,

Les demandes d'admission au bénéfice de la cessation progressive d'activité doivent parvenir au Rectorat, au plus tard le 22 janvier 2010.

Références complémentaires : Décret n02003-1307 du 26 décembre 2003 relatif aux modalités de mise en œuvre du temps partiel et de la cessation progressive d'activité.

Chômage

Un maître de l'enseignement privé sous contrat peut se retrouver au chômage, même partiel. Dans ce cas la marche à suivre est la suivante :

- 1) Il doit contacter le service du rectorat de l'enseignement privé, avec une photocopie de ses 12 derniers bulletins de salaire
- 2) il lui sera remis une **attestation** destinée aux ASSEDIC
- 3) muni de cette attestation il va aux ASSEDIC pour demander sa demande d'allocation chômage
- 4) les ASSEDIC lui donneront une **notification de rejet**, ne pouvant payer les indemnités dues par l'éducation nationale
- 5) avec ce document, il prend contact avec le service Chômage du rectorat qui fera le nécessaire pour le versement de ses indemnités.

Conciliation

La conciliation est un mode alternatif de résolution des conflits. Elle consiste en l'intervention d'un tiers : après avoir écouté les parties et analysé leurs points de vue, il leur propose une solution pour régler leur différend.

Les parties sont naturellement libres d'accepter ou de refuser. Le recours à un conciliateur est donc libre.

Congé

Enseignement privé sous contrat : Transposition aux maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités (Décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008)

LES CONGES

Les congés et autorisations d'absence auxquels ont droit les enseignants du public sont d'ores et déjà applicables aux maîtres du privé. La seule modification concerne le congé de formation professionnelle. Sa durée sera portée à compter du 1er septembre 2009 à trois ans dont une année indemnisée

Congé pour convenance personnelle

Voir « disponibilité »

Congé interruption de contrat

Vous perdez votre rémunération et votre poste. Votre poste est alors attribué à un autre enseignant.

Vous pourrez reprendre votre activité à condition de retrouver un poste en participant au mouvement. Si vous êtes nommé sur un poste au minimum à mi-temps, vous reprendrez alors votre situation avec la même qualification que lors de votre départ.

Mais si vous trouvez moins d'un mi-temps vous perdrez momentanément vos acquis (grade, ancienneté...) et ne serez alors repris qu'en tant que déléguée auxiliaire. Car nous vous rappelons que vous n'êtes pas fonctionnaire et n'avez donc ni la garantie d'emploi ni la garantie de salaire !

Congé raison familiale

Question :

« Enseignante, sous contrat définitif, puis-je prendre un congé d'un an pour convenances personnelles car je vais devoir m'occuper de mon petit-fils, à charge, gravement malade ? »

Réponse :

Il existe le congé sans traitement pour raisons familiales pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap, nécessitant la présence d'une tierce personne. Il est d'une durée maximale d'un an, renouvelable 2 fois. Dans ce cas votre poste vous sera conservé.

Conseiller du salarié

Le conseiller du salarié a été créé par la loi du 2 août 1989, complétée par une loi de 1991, pour assister les salariés lors de l'entretien préalable au licenciement dans les cas où l'entreprise est dépourvue de représentants du personnel. En principe, son objectif est de tenter de faire revenir l'employeur sur sa décision de licenciement. Cette possibilité d'assistance doit figurer sur la convocation à l'entretien préalable. Ce conseiller extérieur à l'entreprise est choisi sur une liste dressée par le préfet dans chaque département. Cette liste comporte le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers.

Convention « étendue »

Convention collective nationale étendue : c'est une convention qui doit obligatoirement être appliquée à **tous** ceux qui entrent dans son champ d'application, même s'ils ne sont pas signataires. Exemple : la convention collective nationale étendue pour les établissements privés Hors Contrat dont l'application est obligatoire depuis le 1er septembre 2008 http://www.synep.org/ccn_ephc_27_11_07.pdf

Cour de cassation

La Cour de cassation est une juridiction unique de niveau national, siégeant à Paris. Elle est chargée de vérifier la conformité au droit des jugements rendus en dernier ressort et des arrêts prononcés par les cours d'appel. Les pourvois en Cour de cassation sont motivés par des "moyens", tels le manque de base légale, la violation des formes, ou la violation de la loi.

Lorsque la Cour admet que le pourvoi est fondé, elle "casse et annule" le jugement ou l'arrêt et, en principe, elle renvoie l'affaire à la connaissance d'une autre juridiction de même degré pour qu'il soit à nouveau statué. Mais elle peut aussi casser sans renvoi, ce qui est le cas lorsque sa décision vide le procès.

Enfin, la Cour de cassation peut substituer ses propres motifs à ceux de la décision cassée

Créance

La créance désigne un droit que détient une personne (dite le "créancier") à l'encontre d'une autre personne (dite "le débiteur"), qui lui doit la fourniture d'une prestation. L'objet de la créance consiste en une obligation, soit de donner, soit de faire, ou encore de s'abstenir de faire.

Délégué du personnel

Elu par le personnel lors des élections professionnelles, il a pour mission de présenter au chef d'établissement toutes les réclamations individuelles. Il peut saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application de la loi.

Il est votre contact privilégié, n'hésitez pas à le contacter !

Délégué syndical

Mandaté par un syndicat représentatif (au sens de la nouvelle loi sur la représentativité d'août 2008) il a pour mission de le représenter auprès du chef d'établissement dans l'intérêt des salariés. Il a aussi qualité pour veiller à l'hygiène et à la sécurité des personnels, même lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène et de Sécurité dans l'entreprise.

Le délégué syndical négocie le protocole pré électoral dans le cadre des élections professionnelles, ainsi que les négociations annuelles obligatoires.

N'hésitez pas à le consulter et à faire appel à lui !

Départ volontaire (voir Indemnité)

Disponibilité

Enseignement privé sous contrat : Transposition aux maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat des dispositions applicables aux

fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités (Décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008)

LES DISPONIBILITES

Toutes les disponibilités dont bénéficient les enseignants titulaires du public s'applique aux maîtres du privé :

a) Disponibilité d'office, ex « congé non rémunéré pour raisons de santé »;

b) Disponibilités accordées de droit, sur demande

-1- disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

-2- disponibilité accordée au maître titulaire de l'agrément mentionné aux articles L.225-2 et L.225-17 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'il se rend dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants

Trois nouvelles situations prennent effet à compter du 1er septembre 2009 :

- 3- disponibilité pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;

- 4- disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du maître ;

- 5- disponibilité accordée, pendant la durée de son mandat, au maître qui exerce un mandat d'élu local.

c) Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service, applicables à compter du 1er septembre 2009

- disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général ;

- disponibilités pour convenances personnelles ;

- disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail.

PROTECTION DES POSTES

a) S'agissant des congés, le service du maître reste protégé pendant toute la durée du congé, à l'exception du congé parental (un an seulement)

b) S'agissant des disponibilités d'office et de droit, comme des disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service, la règle qui s'applique est, comme dans la fonction publique, **l'absence de protection de poste, à l'exception d'une protection d'un an pour les cas-1- et -3-**

Durant toute la durée du congé ou de la disponibilité et quelle que soit la protection du poste qui y est associée, il n'y a ni résiliation du contrat ni retrait de l'agrément.

SITUATIONS EN COURS

Pour les maîtres qui bénéficient actuellement d'un congé, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer. Toutefois, lors du renouvellement d'un congé ou d'une disponibilité, les nouvelles règles leur sont appliquées.

REINTEGRATION après une période de congé parental ou de disponibilité , au-delà de la période où le poste a été protégé

Dans le cadre du mouvement, **les demandes de réintégration suite à un congé parental ou à une disponibilité seront traitées de manière prioritaire.**

- **en priorité 1** (au sens de la circulaire n° 05-20602 du 28 novembre 2005 relative au mouvement des maîtres) **dans l'académie où il exerçait avant son congé ou sa mise en disponibilité.**
- **en priorité 2 si le maître sollicite une mutation dans une autre académie,**

En l'absence de poste vacant dans l'académie souhaitée pour le second degré, la demande de l'intéressé est examinée par la commission nationale d'affectation.

Faire appel

L'appel est la voie de recours par laquelle l'une des parties porte l'affaire devant la juridiction supérieure. L'appel "tend à faire réformer ou annuler" un jugement rendu par une juridiction du premier degré (le conseil de prud'hommes en est une).

Dans l'organisation judiciaire française, les appels dirigés contre les décisions rendues par les juridictions du premier degré sont concentrés entre les mains de la cour d'appel située dans le même territoire. L'appel est cependant limité aux affaires dont l'objet atteint une certaine valeur, fixée par décret.

Le juge d'appel est tenu de rejurer, en fait et en droit, la décision qui lui est dévolue. Il peut infirmer la décision, partiellement ou complètement, ou encore la confirmer. Il peut aussi en changer les motifs, sans que le dispositif de la décision change nécessairement.

Frais de transport

Le décret n°2008-1501 du 30/12/2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés étend le remboursement de ceux-ci à l'ensemble du territoire nationale. Il s'applique aux transports en commun, mais l'entreprise peut rembourser jusqu'à 200 euros annuellement pour l'utilisation d'un véhicule personnel.

-personnel OGEC: demande à faire au président de celle-ci

-Autre personnel :demande à faire au Rectorat

Le remboursement est mis en place à compter du 01/01/09, sous peine d'amende de 490 euros au 01/04/09. Le montant du remboursement doit apparaître sur la fiche de paie et effectué au plus tard le mois suivant.

Grève

Primaire sous contrat : voir « accueil en primaire » pour la déclaration obligatoire

Heures supplémentaires (secteur privé)

Depuis octobre 2007, dans le secteur privé, toutes les heures supplémentaires ou complémentaires (pour les salariés à temps partiel), effectuées au-delà de la durée légale du travail, quelles que soient les modalités d'organisation du temps de travail dans l'entreprise, sont incluses dans un nouveau dispositif plus attractif : exonération fiscale et sociale, majoration de salaire et repos compensateur.

Les cas particuliers :

en cas de modulation du temps de travail : est considérée comme une heure supplémentaire celle effectuée au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ou toute heure effectuée au-delà de 1 607 heures,

en cas de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos sur l'année (JRTT) : est considérée comme une HS toute heure effectuée au-delà de 39 heures par semaine (ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord) ou les heures effectuées au-delà de 1 607 heures (ou d'un plafond conventionnel inférieur),

en cas de cycles de travail : seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail,

en cas de travail à temps partiel : est considérée comme une HS toute heure effectuée au-delà de la durée prévue au contrat et dans la limite de 35 heures par semaine (attention aux incidences sociales - risque de requalification en temps complet - et fiscales).

Rappelons que, pour tout salarié âgé de 18 ans au moins, la durée du travail ne peut être supérieure à :

10 heures par jour,

44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou 46 heures hebdomadaires au cours de 12 semaines consécutives),

48 heures par semaine.

Les salaires perçus au titre de ces heures travaillées sont exonérés, sous condition, d'impôt sur le revenu pour le salarié, qui pourra les déduire de son revenu imposable.

Le traitement comptable des HS doit appliquer la majoration de salaire prévue par voie de convention ou d'accord de branche étendu, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut, dans toutes les entreprises, le taux de majoration est :
de 25%, pour les 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure travaillée),
et de 50%, à partir de la 44^e heure.

Les règles du repos compensateur

Dans les entreprises de 20 salariés ou moins, les heures supplémentaires accomplies dans le contingent annuel conventionnel ou réglementaire n'ouvrent pas obligatoirement droit à un repos compensateur. Par contre, celles accomplies au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 50% de chaque heure supplémentaire.

Dans les entreprises de 21 salariés ou plus, les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 50% de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures. Cette durée est portée à 100% pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

Indemnité de départ à la retraite

Enseignant, agent de l'Etat, jusqu'en décembre 2010 vous avez droit à une indemnité de départ à la retraite, à demander à votre chef d'établissement

Indemnité de départ volontaire

Enseignant, agent de l'Etat, à plus de 5 ans de la retraite, l'Indemnité de Départ Volontaire attribuée aux personnels de l'Education Nationale peut vous intéresser !

Le [décret n° 2008-368 du 17 avril 2008](#) a institué une indemnité de départ volontaire (I.D.V.) pouvant être attribuée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui quittent définitivement la fonction publique de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée. Vous pouvez lire sa circulaire dans le BO n°22 du 28 mai 2009.

L'I.D.V. peut être attribuée dans trois situations:

- agents concernés par une restructuration de l'administration prévue par arrêté ministériel ;
- agents quittant la fonction publique pour créer ou reprendre une entreprise ;
- agents quittant la fonction publique pour mener à bien un projet personnel.

Le montant de l'I.D.V. pouvant être allouée à l'agent ne peut dépasser vingt quatre fois un douzième de la rémunération brute qu'il a perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission (article 6 du décret du 17 avril 2008).

Inspection du travail

L'inspection du travail est un corps de contrôle spécialisé, chargé de veiller à la bonne application du droit du travail au sein des entreprises.

Dans le cadre de cette fonction, les inspecteurs et les contrôleurs du travail disposent d'un droit d'entrée et de visite, et ce sans autorisation préalable, dans tout lieu où ils ont un motif raisonnable de penser qu'un travail salarié est exercé (article L 611-8 CT). Ces pouvoirs, tout comme l'indépendance des agents, sont garantis par la convention 81 de l'Organisation Internationale du Travail.

Leur action n'est limitée ni au contrôle et à l'engagement de poursuites pénales, ni au seul domaine de l'hygiène et sécurité du travail. L'une des spécificités de l'inspection du travail est son caractère généraliste. L'inspecteur du travail est compétent pour l'application de l'ensemble des lois et règlements relatifs au travail salarié. Il contrôle également le respect des minima salariaux prévus par les conventions collectives étendues. Il renseigne le public sur l'ensemble des dispositions applicables en veillant à ne pas empiéter sur les compétences des tribunaux, notamment le conseil de prud'hommes.

Outre ces fonctions, l'inspecteur du travail exerce un certain nombre de pouvoirs administratifs : délivrer (ou refuser) des dérogations, des autorisations, conseiller d'autres administrations ou encore intervenir en cas de conflit collectif du travail.

L'article 15 de la convention 81 offre des garanties indispensables sur les conditions d'exercice de la fonction : indépendance, confidentialité des plaintes, respect des secrets de fabrication.

Juge départiteur

Les conseillers prud'hommes siègent en nombre pair. Lorsqu'ils se trouvent en désaccord au sujet d'une décision à prendre dans une affaire qui leur est soumise, ils demandent à un juge du Tribunal d'instance le plus proche de les départager.

Mandat

On désigne par mandat à la fois le pouvoir et le document par lequel ce pouvoir est conféré. Ces appellations visent la convention par laquelle une personne donne à une autre le pouvoir de faire pour elle un ou plusieurs actes juridiques. Le mandat peut être verbal, mais il est le plus souvent conclu par acte ou passé devant notaire.

La représentation en justice, lorsque les dispositions ne rendent pas obligatoire la représentation par un avocat ou par un avoué, résulte nécessairement d'un mandat spécial. Le mandataire répond de ses fautes envers son mandant, lequel est engagé par les actes que son mandataire a réalisés en son nom, dans la limite de ses pouvoirs.

Mesure conservatoire

La mesure conservatoire est une disposition qui permet, dans l'attente d'une décision de justice définitive, de placer un bien du débiteur sous main de justice. Cette disposition permet d'assurer l'efficacité des mesures d'exécution qui seront prises une fois les délais de recours passés ou les recours épuisés.

Ces mesures sont de nature très variée, telles la mise sous séquestre, la consignation de sommes d'argent, la désignation d'un administrateur...

Notation administrative (2010)

Notation administrative des maîtres de l'enseignement secondaire et technique des établissements d'enseignement privé sous contrat

Réf : décret n° 2008-1429 du 19 déc. 2008 (Art R914-59 du code de l'Education)

En général :

Janvier : campagne de saisie de notation en établissement

Février : transmission des notices émargées au rectorat par les établissements, avec les contestations et rapports s'il y a lieu

Avril : retour aux établissements des seules notations modifiées, après harmonisation académique Renvoi au rectorat des fiches de notation harmonisées, après émargement par l'enseignant

CCMA de contestation des notes administratives

Pour plus de renseignements, voir dans chaque académie

Procédure

Ce mot désigne la succession des étapes nécessaires à l'introduction, à la mise en état, aux débats et aux délibérés des juges ainsi qu'à l'exercice des recours, jusqu'à l'exécution des décisions qu'ils ont rendues.

Professeur bivalent

Modalités permettant à certains maîtres contractuels du second degré d'être titulaires d'une mention complémentaire

I - Textes de référence : Transposition des textes relatifs aux enseignants du second degré de l'enseignement public

- Décret n°2007-187 modifiant les décrets n°50-581, n°50-582 et n°50-583 du 25 mai 1950 relatifs aux obligations réglementaires de service du personnel enseignant du second degré et les décrets relatifs à leurs statuts particuliers (notamment le titre II introduisant une modification des statuts particuliers des certifiés, PEPS et PLP en ce qui concerne l'obtention d'une mention complémentaire) ;

- Arrêté du 12 février 2007 relatif aux modalités permettant à certaines catégories de personnels enseignants du second degré relevant du ministre chargé de l'éducation nationale d'être titulaires d'une mention complémentaire ;
- Arrêté du 12 février 2007 fixant les conditions d'attribution de la prime allouée à certains personnels enseignants du second degré titulaires d'une mention complémentaire ;
- Arrêté du 12 février 2007 fixant le montant de la prime allouée à certains personnels enseignants du second degré titulaires d'une mention complémentaire.

II - Trois modalités pour devenir titulaire d'une mention complémentaire

1. Les candidats aux concours externes (CAFEP-CAPEES, CAFEP-CAPET, CAFEP-PLP et CAPEPS) peuvent devenir titulaires d'une mention complémentaire après réussite à une épreuve complémentaire d'une section de concours. Les lauréats des concours qui ont obtenu une mention complémentaire sont tenus de suivre une formation adaptée en IUFM, au cours de leur année de stage, dans la discipline correspondant à cette mention complémentaire. (ouverture depuis la session 2006 et nouvelles possibilités à la session 2007).
2. Les enseignants en contrat définitif rémunérés sur des échelles de certifiés, de PLP ou de PEPS peuvent, sans conditions d'ancienneté, obtenir une mention complémentaire après réussite à une épreuve complémentaire d'une section de concours. (ouverture à la session 2008). Les enseignants qui auront obtenu une mention complémentaire sont tenus de suivre, au cours de l'année scolaire, une formation adaptée en IUFM, dans la discipline correspondant à cette mention complémentaire.
3. Les enseignants en contrat définitif rémunérés sur des échelles de certifiés, de PLP ou de PEPS peuvent également devenir titulaires d'une mention complémentaire par reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP) dans la discipline correspondant à cette mention sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :
 - avoir assuré un service hebdomadaire d'enseignement d'au moins trois heures ou un service équivalent par année scolaire dans cette discipline, pendant au moins trois ans au cours des cinq ans qui précèdent la candidature.
 - assurer, au titre de l'année scolaire au titre de laquelle ils font acte de candidature, un service hebdomadaire d'enseignement d'au moins trois heures dans l'une des disciplines pour lesquelles la mention complémentaire peut être obtenue.

Les candidatures doivent être formulées auprès du Recteur. L'aptitude de l'enseignant à devenir titulaire de la mention complémentaire est appréciée après une évaluation effectuée par un membre de l'inspection. Cette mesure prend effet à compter du 1er septembre 2007.

III - Mentions complémentaires ouvertes en 2007

Les mentions complémentaires ouvertes en 2007 sont celles énumérées dans l'arrêté du 17 juillet 2007 (publié au JO du 13 août 2006). Vous pouvez aussi trouver ces informations sur le (SIAC 2 à la rubrique postes et contrats offerts à la session 2007).

IV – Primes

Les conditions d'attribution et le montant de la prime allouée aux maîtres titulaires d'une mention complémentaire sont fixés dans les arrêtés du 12 février 2007 cités en référence.

Référé prud'homal

Le référé est une procédure permettant de demander au juge qu'il ordonne des mesures provisoires, mais rapides, pour préserver les droits du demandeur.

Lorsque le conseil de prud'hommes se constitue en formation de référé, les conseillers ont alors la possibilité :

- d'ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- de prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse (réintégration d'un salarié, versement de salaires, remise de documents...).

Le référé prud'homal permet d'obtenir rapidement une décision qui n'a toutefois pas la valeur d'une décision au fond. Cela signifie qu'une ordonnance de référé est susceptible d'être remise en cause à l'issue d'une procédure plus longue, au cours de laquelle l'affaire sera étudiée de façon plus approfondie (affaire renvoyée au fond).

Remboursement des frais de transport

Voir « frais de transport »

Représentant de section syndicale

Art L 2142-1-1 du code du travail

Un syndicat non représentatif et ayant créé une section syndicale peut désigner un RSS. Ce dernier bénéficie des mêmes prérogatives qu'un Délégué Syndical, à l'exception de pouvoir négocier des accords collectifs. Il a le statut de salarié protégé et bénéficie de 4 heures de délégation par mois.

Reprise d'ancienneté

Voir « ancienneté »

Retraite

A/ Les modalités de la mise à la retraite et du départ volontaire à la retraite pour un salarié de droit privé

Au regard de la législation actuelle applicable, à partir du 1^{er} janvier 2010, la **mise** à la **retraite** avant 65 ans, à l'initiative de l'employeur, ne sera plus possible. Ainsi, les dérogations prévues par les accords collectifs doivent cesser de produire leurs effets au 31 décembre 2009.

Selon la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, la **mise à la retraite** d'un salarié âgé de **65 à 69 ans** est soumise à une **procédure particulière** et à l'absence d'opposition du salarié concerné. Le décret d'application du 30 décembre 2008 a fixé les modalités de cette procédure, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 et prévu des dispositions transitoires pour 2009.

I - Les modalités de la mise à la retraite

➤ Définition

La mise à la retraite correspond à la rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail du salarié qui a atteint un âge déterminé fixé par le code de la Sécurité sociale. Depuis la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la mise à la retraite ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans et ce quel que soit le nombre de trimestres validés.

Néanmoins, par dérogation, et jusqu'au 31 décembre 2009, une mise à la retraite d'un salarié qui peut prétendre à une retraite à taux plein, peut être admise avant 65 ans :

- Dès 60 ans, si une convention ou un accord collectif étendu le prévoit et précise des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle. Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, plus aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à 65 ans n'a pu être signé ou étendu. **Ces accords conclus et étendus qui autorisent la mise à la retraite à partir de 60 ans, cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2009 ;**

- si le salarié bénéficie d'une convention de préretraite progressive, du dispositif de préretraite pour travaux pénibles (CATS) ou de tout autre avantage de préretraite défini avant le 22 août 2003.

➤ **Les dispositions transitoires pour 2009**

La mise à la retraite ne peut prendre effet en 2009 que si elle a été notifiée avant le 1er janvier 2009 ou si le salarié, interrogé par l'employeur au moins 3 mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas dans le délai d'un mois manifesté son intention de poursuivre son activité.

➤ **Procédure applicable à compter de 2010**

A compter du 1^{er} janvier 2010, l'employeur doit interroger le salarié par écrit avant la date de son 65^e anniversaire sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Plus précisément, le salarié doit être interrogé dans un délai de trois mois avant sa date d'anniversaire. Le salarié dispose pour sa part d'un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé pour exprimer son refus.

En cas de réponse négative ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite pendant un an. Cette procédure est à renouveler chaque année, le cas échéant pendant quatre ans, soit jusqu'aux 69 ans du salarié.

Si le salarié donne son accord, l'employeur peut alors procéder à la **mise à la retraite**.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2010, la mise à la retraite est conditionnée par l'accord du salarié, s'il est âgé de 65 à 69 ans. Toutefois, dès qu'il atteint 70 ans, l'employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Pour information : Le terme de « mise à la retraite d'office » s'applique donc désormais à compter de 70 ans, âge à partir duquel l'employeur peut d'office mettre son salarié à la retraite, même si ce dernier n'est pas d'accord. Entre 65 et 69 ans on parlera juste de « mise à la retraite ».

➤ **Les Conséquences du non-respect de la procédure**

L'article 1237-8 du code du travail prévoit que si les conditions de **mise à la retraite** ne sont pas réunies, la **rupture** du contrat de travail constitue un **licenciement**. La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation a par ailleurs précisé que le licenciement fondé sur l'âge du salarié est **dépourvu de cause réelle et sérieuse** (Cass. Soc., 16 juin 1998), voire frappé de nullité (Cass. soc., 21 décembre 2006).

Les indemnités de rupture versées dans ce contexte sont par conséquent soumises au **régime social des indemnités de licenciement** et ne sont pas assujetties à la contribution à la charge de l'employeur sur les indemnités versées en cas de **mise à la retraite** d'un salarié à l'initiative de l'employeur prévue à l'article **L 137-12 du code de la sécurité sociale**.

➤ **La date d'appréciation de l'âge pour la mise à la retraite d'un salarié**

La date à prendre en compte pour vérifier si les conditions d'âge pour la mise à la retraite sont remplies est celle qui correspond à la date d'expiration du contrat, c'est-à-dire la date de fin du préavis, qu'il soit effectué ou non.

➤ **Le montant des indemnités de mise à la retraite**

L'article L.1237-7 du code du travail dispose que la mise à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du code du travail.

Pour calculer le montant de l'indemnité de mise à la retraite il convient, dans un premier temps, de déterminer le salaire de référence. C'est le calcul le plus favorable au salarié qui doit être retenu :

- Soit 1/12e de la rémunération brute (salaire, primes, etc. des 12 derniers mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite) ;

- Soit 1/3 des trois derniers mois de rémunération brute précédant la notification ou la fin du contrat de travail, selon le calcul le plus favorable, les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période.

Puis, dans un second temps et sous réserve de l'application de dispositions plus favorables, conventionnelles ou contractuelles, l'indemnité de **mise à la retraite** est fixée à :

- 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

➤ **Le régime social des indemnités de mise à la retraite**

L'accord du salarié dans le cadre de la procédure décrite précédemment, ne remet pas en cause la qualification de mise à la retraite et le régime social de l'indemnité versée dans ce cadre.

L'indemnité est exonérée de cotisations dans la limite la plus élevée des deux suivantes :

- soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année qui précède la rupture
- soit la moitié du montant de l'indemnité versée

Ces deux limites ne peuvent dépasser cinq fois le plafond annuel de sécurité sociale.

La CSG et la CRDS sont dues au-delà du montant légal et conventionnel.

Dans l'hypothèse d'un versement d'une indemnité supérieure à trente fois le plafond annuel de sécurité sociale, l'indemnité est totalement soumise à cotisations, CSG et CRDS.

L'indemnité de mise à la retraite est en outre, soumise à la contribution patronale spécifique prévue par l'article L 137-12 du code de la sécurité sociale au taux de 50 % pour les indemnités versées depuis 1er janvier 2009.

➤ **Le régime fiscal des indemnités de mise à la retraite**

Le régime fiscal des indemnités de mise à la retraite est identique à l'aspect social (décrit précédemment).

II- Les modalités du départ volontaire à la retraite

Définition

Dans le cadre du départ volontaire à la retraite, le salarié prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier de son droit à pension de vieillesse. Dans cette hypothèse, le salarié doit avoir manifesté de façon claire et non équivoque par écrit sa volonté de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa pension de vieillesse.

Le salarié qui souhaite partir volontairement à la retraite n'est pas obligé de suivre une procédure spécifique. Il doit toutefois respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée conformément à l'article L.1234-1 du code du travail, qui précise la durée du préavis légal de licenciement.

La durée du délai de prévenance légal de départ volontaire à la retraite est donc de :

- 1 mois pour les salariés possédant une ancienneté d'au moins 6 mois ;
- 2 mois si le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans ;
- Ou la durée fixée par la convention collective

Ces durées ne sont applicables que si la loi, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas de dispositions plus favorables pour le salarié.

➤ *Le montant des indemnités de départ volontaire à la retraite*

Le salaire de référence est le même que dans le cas d'une mise à la retraite par l'employeur.

Le salarié a droit à l'indemnité de départ en retraite égale à :

- 1/2 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans ;
- 1 mois 1/2 après 20 ans ;
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté.

Toutefois, si elle est plus favorable que l'indemnité légale, c'est l'indemnité conventionnelle qui doit être versée. Certaines conventions collectives prévoient une indemnité de départ à la retraite identique, qu'il s'agisse d'une mise à la retraite par l'employeur ou d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le régime social et fiscal des indemnités de départ volontaire à la retraite

L'indemnité de départ volontaire à la retraite versée en application des articles L.1237-9 et D.1237-1 du code du Travail est intégralement soumise à cotisations. Cette indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2009 dans la limite de 3050 euros conformément aux dispositions de l'article 81,22° du code général des impôts. L'indemnité de départ volontaire à la retraite, versée en application des articles L.1237-9 et D. 1237-1 du code du Travail, étant intégralement soumise à cotisations en application de l'article L.242- du code de la sécurité sociale, les sommes versées à ce titre sont donc également soumises, dès le premier euro, à la CSG au taux de 7,50% et, par renvoi, à la CRDS au taux de 0,50%, après application de l'abattement de 3% pour frais professionnels.

S'agissant du régime fiscal et sous réserve de non modification avant publication au journal officiel, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2010, prévoit que les indemnités de départ volontaire à la retraite versées hors Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), devraient être totalement imposables à compter du 1^{er} janvier 2010.

Une question ? Contactez : castre@cfecgc.fr

B/ pour les enseignants, agents de l'Etat

Jusqu'à décembre 2010 vous avez droit à une indemnité de départ en retraite, à solliciter auprès de votre chef d'établissement.

N'oubliez pas de demander l'application du régime additionnel de la retraite !

Saisine

Le mot saisine s'utilise dans le langage procédural, pour désigner la prise en compte de l'objet du différend sur lequel le juge va statuer. En première instance, la saisine de la juridiction, par exemple la saisine du conseil de prud'hommes, résulte de la remise au secrétariat greffe d'une copie de l'acte d'huissier par lequel les parties sont assignées à comparaître à la date fixée dans cet acte.

Tribunal administratif

Le tribunal administratif est la juridiction de premier ressort et de droit commun de l'ordre administratif. Il est juge de droit commun en contentieux administratif, cela signifie que tous les litiges administratifs tombent sous sa compétence, sauf si une disposition spéciale déroge à ce principe en attribuant la compétence à une autre juridiction. Ainsi, il est compétent pour tout litige avec une administration (État, collectivités territoriales, Établissements publics administratifs, etc.). Le tribunal administratif statue généralement à travers des jugements pris par une formation collégiale, appelée formation de jugement.

Le tribunal administratif peut être saisi pour un recours au fond, ou en urgence dans le cadre d'un référé. Aucune taxe n'est à payer, la justice étant gratuite. En revanche, en cas de perte du procès, l'intéressé peut être contraint à payer une part des frais de la partie adverse (art. L761-1 CJA). En cas de recours abusif, il peut être condamné à une amende dont le montant peut atteindre 3 000 euros. Pour les recours au fond (recours pour excès de pouvoir et recours de plein contentieux), la procédure est essentiellement écrite. Dans le cas d'un référé, le tribunal administratif peut convoquer les parties à une audience, ou rendre leurs ordonnances après avoir pris note des arguments par écrit.

Tribunal d'instance

Le tribunal d'instance traite la plupart des petits litiges civils de la vie quotidienne.

Ce tribunal juge aussi les contestations en matière d'élections politiques (établissement des listes électorales), d'élections professionnelles au sein des entreprises et d'élections prud'homales.

Il juge aussi les contestations de désignation des délégués syndicaux.

Tribunal de grande instance

Le tribunal de grande instance est la juridiction de droit commun en matière civile. Il dispose d'une compétence générale pour statuer dans toutes les affaires que la loi ne confie pas spécialement à une autre juridiction. Il a compétence pour connaître des demandes en paiement de sommes d'argent, lorsque le montant excède la compétence du tribunal d'instance.

Chaque tribunal de grande instance est divisé en Chambres, nom donné aux formations de jugement. Les Chambres sont présidées soit par le Président du tribunal soit par un Premier Vice Président, par un Vice président ou un Premier juge, ou encore par un juge désigné à cet effet. Chaque Chambre comprend au moins trois magistrats lorsque ceux-ci statuent en formation collégiale.