

FAQ sur le versement de l'indemnité mensuelle « *Séjour pour tous* »

Novembre 2024

Sommaire

1) Quelles sont les structures concernées par l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » ?.....	2
2) Quels sont les salariés visés par cet accord de branche du 4 juin 2024 ?.....	6
3) Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat aidé bénéficient-ils de l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » ? Et les stagiaires ?.....	7
4) Les salariés intérimaires bénéficient-ils de l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » ?.....	7
5) Les salariés embauchés en CDD de droit commun bénéficient-ils de l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » ?.....	8
6) Les salariés sortis des effectifs depuis le 1 ^{er} janvier 2024 doivent-ils bénéficier de l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » ?	8
7) Les assistants familiaux (AF) sont éligibles à l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » ?.....	8
8) Les enseignants, maîtres et professeurs des écoles bénéficient-ils de l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » ?	8
9) L'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » est-elle maintenue en cas de suspension du contrat de travail ?	9
10) Comment articuler l'effet rétroactif du versement de l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » avec le calcul des IJSS et des IJ prévoyance ?	9
11) Comment verser l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » à un salarié en cumul d'emplois au sein de plusieurs structures ?.....	10
12) L'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » est-elle proratisée en cas de temps partiel thérapeutique ?	11
13) L'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » est-elle prise en compte en cas de promotion/avancement ?	11
14) L'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » doit-elle être prise en compte pour l'appréciation du SMIC ?	11
15) Faut-il mentionner l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » au sein des contrats de travail des salariés ou d'éventuelles promesses unilatérales de contrat de travail ?	12
16) Quel est le régime fiscal et social de l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » ?	12

17) L'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » doit-elle être prise en compte dans l'assiette de calcul du « <i>Montant net social</i> » ?	12
18) Le montant net de l'indemnité mensuelle « <i>Séjour pour tous</i> » est-il obligatoirement le même pour tous les salariés ?	13

L'accord de branche Axess du 4 juin 2024 relatif à l'extension du *Séjour* et mettant en place l'indemnité mensuelle « *Séjour pour tous* » de 238 € bruts, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés, vient d'être agréé par arrêté publié au Journal officiel du 26 juin 2024 et est désormais pleinement applicable avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 aux structures adhérentes de Nexem ou de la Fehap qui relèvent bien du champ d'application dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord de branche n° 2005-03 du 18 février 2005 (cf note d'application de l'accord de branche du 4 octobre 2024).

De par son agrément, cet accord est directement opposable aux financeurs et ce, au titre de l'article L. 314-6 du Code de l'action et des familles.

A noter. AXESS sollicite actuellement les différents financeurs (y compris l'Education nationale) afin que les financements idoines soient fléchés dans les meilleurs délais aux établissements et services concernés. Afin qu'il soit pris en compte la situation de tous les établissements et salariés de la structure (dont font partie les enseignants agréés), il est aussi recommandé aux structures concernées de se rapprocher de leurs financeurs (après avoir recensé les personnels éligibles (nombre d'ETP) et chiffré le coût de cette revalorisation salariale en intégrant le montant de cette revalorisation salariale, les charges patronales correspondantes et les impacts éventuels sur les allègements généraux de cotisations [ex-réduction Fillon]).

Pour information, comme nous vous l'avions annoncé dans un [Flash info](#) transmis le 8 juillet 2024, AXESS vient de lancer le 11 juillet 2024 une enquête pour s'assurer du financement effectif des mesures prévues dans l'accord du 4 juin dernier.

A noter. AXESS a d'ores et déjà sollicité l'extension de cet accord de branche afin qu'il soit applicable aux structures qui n'adhèrent pas à l'une des 2 composantes d'AXESS (Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif qui regroupe les 2 organisations suivantes : Nexem et Fehap) : cette procédure est toutefois sans impact sur les adhérents à l'une des 2 composantes d'AXESS.

La présente FAQ qui vient compléter ladite note d'application de l'accord de branche du 4 juin 2024, a pour objet de répondre aux questions récurrentes de nos structures adhérentes sur le versement de cette indemnité mensuelle « *Séjour pour tous* ».

1) Quelles sont les structures concernées par l'indemnité mensuelle « *Séjour pour tous* » ?

Par rapport au champ d'application dudit accord de branche AXESS relatif à l'extension du *Séjour*, celui-ci renvoie à l'avenant n° 3 à l'accord de branche n° 2005-03 du 18 février 2005 : il s'agit, en réalité, du périmètre habituel de négociation des accords de branche signés au niveau de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale à but non lucratif (BASS).

Il est ainsi applicable aux salariés des structures adhérentes à Nexem ou à la Fehap dont l'activité principale correspond à l'une de celle décrites ci-dessous :

	Enseignement	
85.10Z	Enseignement pré-primaire	Enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés
85.20Z	Enseignement primaire	
85.31Z	Enseignement secondaire général	Enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés
85.32Z	Enseignement secondaire technique ou professionnel :	Enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés
85.41Z	Enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement post-secondaire non supérieur pour jeunes handicapés et inadaptés
85.42Z	Enseignement supérieur	Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation
	Autres activités d'enseignement	
85.59A	Formation continue d'adultes	Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social
85.59B	Autres enseignements	
	Activités hospitalières	
86.10Z	Activités hospitalières	Services d'Hospitalisation de court, moyen ou long séjour, Services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, Les activités de blocs opératoires mobiles, Les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
	Activité des médecins et des dentistes	
86.21Z	Activité des médecins généralistes	Les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, Les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, La médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques)
86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie	
86.22B	Activités chirurgicales	
86.22C	Autres activités des médecins spécialistes	

86.23Z	Pratique dentaire	Les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
	Autres activités pour la santé humaine	
86.90C	Centres de collecte et banques d'organes	Les activités des banques de sperme ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains
86.90D	Activités des infirmiers et des sages-femmes	Les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires
86.90E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues	
86.90F	Activités de santé humaine non classées ailleurs	
	Hébergement médicalisé	
87.10A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées	
87.10B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	
87.10C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé	
	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	
87.20A	Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	
87.20B	Hébergement social pour toxicomanes	
	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	
87.30A	Hébergement social pour personnes âgées	
87.30B	Hébergement social pour handicapés physiques	
	Autres activités d'hébergement social	
87.90A	Hébergement social pour enfants en difficultés	L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficultés Les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil Les activités des maisons maternelles

87.90B	Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social	L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissements de désintoxication, etc...
	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	
88.10B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	
88.10C	Aide par le travail	Les activités des Établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et les entreprises adaptées (EA). Les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés
	Autre action sociale sans hébergement	
88.91B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés	Les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles Les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées
88.99A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents	
88.99B	Action sociale sans hébergement n.c.a.	Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée
	Activités des autres organisations associatives	
94.99Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	Les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif
	Autres services personnels	
96.04Z	Entretien corporel	Soins thermaux et de thalassothérapie

Sont inclus dans ce champ d'application :

- Les sièges sociaux de ces structures lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion de leurs établissements ;
- Les services centraux de ces structures lorsque leur activité concerne en grande partie leurs établissements.

Sont toutefois exclus de ce champ d'application :

- Les établissements dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services domicile, à l'exception :
 - Des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
 - Des structures et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents à la FEHAP ;
 - Des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service mandataire à la protection juridique des majeurs et adhérents de l'une des organisations professionnelles d'employeurs membre de l'UNIFED.
- Les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources, relevant de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial (dite "Alisfa") du 4 juin 1983 (centres sociaux et socioculturels, espace de vie sociale, établissements d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans [multi-accueil, halte-garderie, lieu d'accueil enfant parent, micro-crèche, crèche, relais d'assistantes maternelles, etc], structures de développement social local).
- Les entreprises qui appliquent la Convention Collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants.
- Les services de garde d'enfants à domicile assurés par des prestataires de services indépendants.

Il est donc important de bien retenir que l'ensemble des structures dont l'activité principale est visée dans ledit champ d'application dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, sont éligibles à la mesure de revalorisation salariale prévoyant l'extension du Ségur.

Ainsi, dès lors que **l'activité principale de la structure** (c'est-à-dire celle qui occupe le plus grand nombre de salariés) relève bien du champ d'application de la BASS (c'est-à-dire du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif), il y aura lieu d'appliquer le « *Ségur pour tous* » à tous les salariés de la structure (en CDI, CDD ou CTT) qui ne sont pas déjà bénéficiaires d'une des précédentes revalorisations salariales intervenues ces dernières années (Ségur 1 et 2, Laforcade, Métiers socio-éducatifs et Médecins) ou d'une mesure équivalente négociée au sein même de la structure (via un accord d'entreprise ou une DUE), et ce quel que soit l'établissement dans lequel ils interviennent au sein de la structure (à l'exception, le cas échéant, des établissements constituant un centre d'activité autonome dans lesquels l'activité est nettement différenciée de celle de l'activité principale de la structure, avec un matériel spécifique et un personnel distinct non interchangeable qui n'est pas rattaché et géré par la structure).

Pour les établissements de la structure constituant un **centre d'activité autonome**, les salariés de ces établissements ne pourront bénéficier du « *Ségur pour tous* » que si l'activité de ces établissements entre bien dans le champ d'application du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif.

En ce qui concerne les **entreprises adaptées**, il convient de souligner :

- La nomenclature d'activités française (NAF) a retiré les entreprises adaptées du code 88-10C. La NAF indique désormais :
« 88.10C Aide par le travail
Cette sous-classe comprend :
 - les activités de réadaptation professionnelle et réinsertion des handicapés, à condition que ces activités ne comportent qu'un élément pédagogique limité ;
 - les activités des établissements et services d'aide par le travail, des centres de rééducation professionnelle, etc.

Cette sous-classe ne comprend pas :

- les activités des entreprises adaptées, ni celles des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ; ce type d'unités doit être classé en fonction de l'activité réellement exercée. »
- Ce travail de mise à jour n'a pu être effectué au niveau de la BASS, l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 recensant encore les entreprises adaptées sous ce code 88.10C.

- Indépendamment du code APE c'est l'activité réelle de l'entreprise qui est déterminante pour déterminer la convention applicable, selon une jurisprudence constante.
- « *Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée ou dans une entreprise adaptée de travail temporaire reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales **ou stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.***
Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 3231-1 et suivants.
Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée ou dans une entreprise adaptée de travail temporaire bénéficie en outre des dispositions prévues au livre III de la troisième partie relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale. » (article L5213-15 du code du travail)
- Une instruction du 21 février 2019 de la DGEFP indique que les entreprises adaptées dès lors qu'elles sont constituées par un organisme privé non lucratif, peuvent être soit un établissement d'une personne morale, soit une personne morale distincte.
 - o Lorsque les entreprises adaptées sont créées sous la forme d'une personne morale distincte, c'est l'activité principale exercée par l'entreprise adaptée qui déterminera la convention de branche applicable à l'ensemble de ses salariés (travailleurs handicapés ou non), en l'occurrence l'activité de production.
 - o Lorsque les entreprises adaptées sont créées sous la forme d'un établissement, il convient de déterminer si celui-ci peut être considéré comme ayant une activité nettement différenciée de celle de l'organisme qui l'a créé et constitutive d'un centre d'activité autonome au sens de la jurisprudence.

L'instruction du 21 février 2019 précise :

« *En tout état de cause, l'entreprise adaptée doit constituer **une unité autonome** et viable économiquement sur la base :*

- *d'une production commercialisée différenciée ;*
- *de lieux de production clairement identifiés ;*
- *de moyens en matériels et personnel distincts ;*
- *d'une comptabilité distincte et complète, de préférence sous la forme d'une comptabilité analytique sur la base du plan comptable général ».*

L'entreprise adaptée peut s'analyser comme un centre d'activité autonome et les stipulations conventionnelles propres à l'activité principale exercée par l'entreprise adaptée doivent s'appliquer, en l'occurrence l'activité de production.

- o Il en est de même en cas de section d'entreprise adaptée annexée à un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) : l'instruction du 21 février 2019 précise dans ce cas qu'il s'agit d'une entreprise adaptée à part entière adossée à un ESAT. La section « *doit constituer, en elle-même, **une unité distincte** sur le plan comptable et de la production et disposer de ses propres locaux. Elle peut être placée sous l'autorité d'un responsable partagé des deux structures* ».

Il en résulte que les entreprises adaptées ne relèvent pas, de par leur activité, du champ de la BASS, mais de la CCN de l'activité de production et ceci, indépendamment de la rédaction de l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005. Elles ne sont donc pas concernées par la prime Ségur.

Pour les entreprises adaptées restées classées dans l'activité « aide par le travail », il leur appartient de décider des conséquences à tirer de cette situation.

2) Quels sont les salariés visés par cet accord de branche du 4 juin 2024 ?

Ledit accord de branche du 4 juin 2024 permet l'octroi du Ségur à tous les salariés des structures précitées, en CDI, CDD ou CTT, qui n'en bénéficiaient pas encore dans le cadre d'une des précédentes revalorisations salariales intervenues ces dernières années (Ségur 1 et 2, Laforcade, Métiers socio-éducatifs et Médecins) ou d'une mesure équivalente négociée au sein même de la structure (via un accord d'entreprise ou une DUE), soit une indemnité de 238 € bruts par mois (à proratiser pour les

salariés à temps partiel), et ce avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Ainsi, sont visés l'ensemble des salariés, quel que soit le métier exercé, quel que soit leur statut (cadres ou non cadres), qu'ils soient en CDI, CDD ou CTT, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, dès lors qu'ils ne sont pas encore bénéficiaires d'une desdites revalorisations salariales.

Sont également visés les assistants et accueillants familiaux (en multi-employeurs ou non), ainsi que les enseignants agréés intervenant dans les structures sous contrat simple avec l'Education nationale qui ont le statut de salariés de droit privé (contrairement aux enseignants délégués ou intégrés intervenant dans les structures sous contrat d'structure avec l'Education nationale).

3) Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat aidé bénéficient-ils de l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous » ? Et les stagiaires ?

L'accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif prévoit l'extension de la prime à tous les personnels qui en étaient exclus jusqu'alors.

Il indique également que la mise en œuvre effective de cet accord est conditionnée à l'obtention de garanties de financements.

Les titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ainsi que les contrats dits « aidés », bien qu'il s'agisse de contrats de travail d'un type particulier, sont considérés comme des salariés. Ils sont en principe éligibles aux mesures mises en place par convention collective, sauf s'ils ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution prévues par lesdites conventions.

Les salariés en alternance ou sous contrats aidés englobés par le champ d'application de l'accord sont éligibles à la mesure de revalorisation « Ségur pour tous » comme les autres salariés, à compter du 1^{er} janvier 2024.

En revanche, il convient de souligner qu'aucun financement n'est prévu pour ces catégories de contrats, les pouvoirs publics ne s'étant pas engagés à les englober dans les mesures de compensation prévues.

L'indemnité n'est en revanche pas due aux stagiaires, ces derniers ne pouvant pas revendiquer le bénéfice de cette disposition conventionnelle puisqu'ils ne sont pas liés par un contrat de travail à la structure et a fortiori n'ont pas le statut de salarié.

4) Les salariés intérimaires bénéficient-ils de l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous » ?

Rappelons que l'article L. 1251-43 du Code du travail dispose expressément que « le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

[...]

6° Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail. »

En outre, l'accord de branche du 4 juin 2024 n'exclut pas les salariés intérimaires.

Ainsi, un salarié intérimaire recruté au sein d'une structure dont l'activité principale est comprise dans son champ d'application de la BASS, bénéficie de l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous ».

5) Les salariés embauchés en CDD de droit commun bénéficient-ils de l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous » ?

L'accord de branche du 4 juin 2024 ne distingue pas la situation des salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD ou CTT).

Dès lors, un salarié, embauché dans le cadre d'un CDD de droit commun (conclu pour l'un des cas de recours posés à l'article L. 1242-2 du Code du travail : remplacement d'un salarié absent, surcroît temporaire d'activité notamment) au sein d'une structure dont l'activité principale est comprise dans son champ d'application de la BASS, bénéficie de l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous ».

6) Les salariés sortis des effectifs depuis le 1^{er} janvier 2024 doivent-ils bénéficier de l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous » ?

Pour les anciens salariés concernés des structures éligibles dont le contrat de travail a été rompu (pour les salariés en CDI) ou a pris fin (pour les salariés en CDD) depuis le 1^{er} janvier 2024, une régularisation salariale prenant en compte cette indemnité mensuelle « Ségur pour tous » (sur leur rémunération brute, les indemnités complémentaires éventuellement versées en cas d'arrêt maladie, d'arrêt de travail consécutif à un AT/MP ou de congé maternité, leur indemnité compensatrice de CP [calculée lors de la comparaison entre le maintien du salaire et le 10^{ème}] et, le cas échéant, leurs indemnités de rupture) doit être opérée.

Les sommes versées à titre de salaire ont un caractère quérable, sauf convention contraire prévues entre les parties (Cass. soc. 5 décembre 1995, n° 92-44739) : ainsi, le salarié est en droit de solliciter une régularisation de sa rémunération, mais l'employeur n'est pas tenu de lui faire parvenir les sommes dues à son domicile.

Cette régularisation salariale devra donc leur être versée dès qu'ils la solliciteront ou sans attendre une quelconque demande de leur part.

Elle supposera dans tous les cas d'établir un bulletin de paie, une nouvelle attestation Pôle emploi et un nouveau reçu pour solde de tout compte.

7) Les assistants familiaux (AF) sont éligibles à l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous » ?

Les AF sont bien concernés par l'extension du Ségur à l'ensemble des structures et des salariés, l'accord de branche du 4 juin 2024 ayant bien vocation à s'appliquer aux salariés des placements familiaux.

Pour plus de précisions sur les modalités de calcul du montant de cette indemnité pour les AF, nous vous invitons à consulter la note d'application dudit accord de branche du 4 juin 2024 (en page 5).

8) Les enseignants, maîtres et professeurs des écoles bénéficient-ils de l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous » ?

Elle est aussi applicable aux enseignants, maîtres, professeurs des écoles exerçant leurs fonctions au sein d'une structure sous contrat simple avec l'Education nationale, ces derniers qualifiés plus

communément d'« *enseignants agréés* » (ou « *maîtres agréés* ») étant des salariés de la structure avec laquelle ils ont obligatoirement signé un contrat de travail.

S'agissant d'une rémunération conventionnelle (prévues par accord de branche), cette indemnité conventionnelle doit leur être versée directement par la structure (et non par l'Education nationale), à l'instar du paiement des heures complémentaires ou supplémentaires. Comme pour les autres salariés, le montant de cette indemnité est à déterminer en fonction de leur durée du travail : ainsi, si un enseignant agréé à temps plein dans la structure se verra attribuer l'indemnité « *Ségur pour tous* » dans sa totalité (soit 238 € bruts par mois) de la part de la structure, un enseignant agréé à temps partiel bénéficiera pour sa part d'une indemnité proportionnelle à sa durée du travail.

En revanche, ne sont pas éligibles au « *Ségur pour tous* » les enseignants, maîtres et professeurs des écoles qui exercent leurs fonctions au sein d'une structure sous contrat d'association avec l'Education nationale car ils ne sont pas sous contrat de travail avec la structure.

9) L'indemnité mensuelle « *Ségur pour tous* » est-elle maintenue en cas de suspension du contrat de travail ?

En la matière, l'alinéa 3 de l'article 1.2 de l'accord de branche du 4 juin 2024 dispose expressément que « *son montant est inclus dans le calcul du maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail.* »

Autrement dit, l'indemnité mensuelle « *Ségur pour tous* » est alors prise en compte dans le salaire de référence permettant de calculer le maintien de salaire (en cas d'arrêt maladie, de congé maternité ou d'arrêt de travail consécutif à un AT/MP) qui incombe à l'employeur. Par contre, dans les hypothèses de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, le versement de cette indemnité est suspendu (au même titre que la rémunération).

A titre d'illustration, si un salarié en arrêt maladie a droit à un maintien de salaire pendant son arrêt maladie (100 % du salaire pendant 3 mois puis 50 % du salaire pendant les 3 mois suivants – durées doublées pour les salariés cadres selon les dispositions de la CCN du 15 mars 1966 et des accords collectifs CHRS ; 100 % pendant 180 jours pour les salariés non cadres relevant de la CCN du 31 octobre 1951 et, 100 % pendant 6 mois, puis 50 % pendant 6 mois pour les salariés cadres), il appartiendra à la structure de tenir compte de l'indemnité mensuelle « *Ségur pour tous* » dans le maintien de salaire. En revanche, si le salarié est en arrêt maladie et n'a plus droit au maintien de salaire conventionnel, cette indemnité n'aura plus à lui être versée.

10) Comment articuler l'effet rétroactif du versement de l'indemnité mensuelle « *Ségur pour tous* » avec le calcul des IJSS et des IJ prévoyance ?

Comme précisé ci-dessus, l'indemnité mensuelle « *Ségur pour tous* » est bien prise en compte pour déterminer le maintien de salaire conventionnel (en cas d'arrêt maladie, de congé maternité, d'arrêt de travail consécutif à un AT/MP) qui incombe à l'employeur, et ce depuis le 1^{er} janvier 2024, ceci indépendamment des règles résultant notamment de l'Assurance maladie.

Le salaire de référence permettant de calculer le maintien de salaire de l'employeur en cas d'arrêt maladie, de congé maternité ou d'arrêt de travail consécutif à un AT/MP n'est pas forcément le même que le salaire de référence retenu par l'Assurance maladie et la prévoyance pour calculer le montant des indemnités journalières.

En effet, pour l'Assurance maladie, le salaire de référence permettant de calculer le montant des IJSS dépend de la périodicité de la paie du salarié (articles L. 323-4 et R. 323-4 [en cas d'arrêt maladie] et L. 433-1 et R. 433-4 [en cas d'arrêt de travail consécutif à un AT/MP] du Code de la sécurité sociale). Il est fait référence, dans ces articles, aux salaires des 3, 6 ou 12 derniers mois précédents l'arrêt maladie

du salarié et aux salaires des 1, 2, 4 ou 12 derniers mois précédents l'arrêt de travail consécutif à un AT/MP du salarié, ce qui peut effectivement aboutir dans tous les cas à exclure l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » si elle ne faisait pas partie de la rémunération du salarié sur ces périodes.

A titre d'illustration, dans le cas d'un salarié absent du 1^{er} janvier 2024 au 15 février 2024, le salaire de référence sera obligatoirement apprécié sur les mois précédents le mois de janvier 2024. L'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » ne sera donc pas incluse dans le salaire de référence pris en compte par la sécurité sociale. Par contre, s'il s'agit d'un arrêt postérieur au mois de janvier 2024, il conviendrait alors de se mettre en contact avec l'Assurance maladie afin d'inclure cette indemnité dans le salaire de référence servant de calcul aux IJSS (régularisation du montant des IJSS).

En ce qui concerne les IJ prévoyance, l'article 4 de l'avenant n° 347 à la CCN du 15 mars 1966 dispose expressément que le salaire de référence permettant de calculer ces indemnités journalières est « *le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils qui précèdent l'événement ouvrant droits aux prestations.* » La logique est la même ici que pour l'Assurance maladie : il se peut que le montant calculé des IJ prévoyance ne tienne pas compte du versement de l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* ».

S'agissant des dispositions relatives au maintien de salaire, la CCN du 31 octobre 1951 prévoit que l'employeur doit assurer au salarié l'équivalent de son salaire net déterminé *comme s'il avait travaillé*.

Il convient donc de tenir compte, dans ce maintien de salaire, des indemnités prévues par la CCN du 31 octobre 1951 au titre de sujétions telles que le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, les astreintes, les primes d'internat, PCCP... et, ceci alors même que le salarié dont le contrat de travail est suspendu ne les a pas réellement subies.

Pour plus de précisions sur le calcul des IJSS et IJ prévoyance versées à un salarié en arrêt maladie de longue durée, il vous est possible de prendre contact avec l'un des conseillers respectivement de l'Assurance maladie et de votre organisme de prévoyance.

11) Comment verser l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » à un salarié en cumul d'emplois au sein de plusieurs structures ?

L'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » d'un montant de 238 € bruts s'entend pour un salarié travaillant à temps plein au sein d'une structure dont l'activité principale entre bien dans le champ d'application de la BASS.

En application du 2^{ème} point de l'alinéa 3 de l'article 1.2 dudit accord de branche AXESS du 4 juin 2024, « *le montant est fixé proportionnellement au temps de travail quand le salarié exerce pour une durée inférieure au temps plein.* »

Dès lors que le salarié ne travaille pas à temps plein au sein d'une structure éligible, mais seulement à temps partiel, l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » devra alors être proratisée à hauteur de son temps de travail contractuel.

Un salarié en cumul d'emplois au sein de 2 structures dont l'une d'elle seulement relève du champ d'application de la BASS, et travaillant à temps partiel dans chacune d'entre elles, bénéficiera donc de l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » à hauteur de son temps de travail contractualisé avec la structure éligible.

A titre d'illustration, si un salarié en cumul d'emplois auprès de 2 structures dont l'une d'elle seulement relève du champ d'application de la BASS, travaille à mi-temps (0,50 ETP) dans chacune d'entre elles, la structure éligible devra alors lui verser une indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » à hauteur de son temps de travail contractualisé, soit un montant de 119 € bruts par mois ($238 \text{ €} \times 0,50 \text{ ETP} = 119 \text{ €}$).

12) L'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » est-elle proratisée en cas de temps partiel thérapeutique ?

Dans le cas d'un salarié en temps partiel thérapeutique, rappelons que l'employeur n'est pas tenu de compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au titre du temps non travaillé (le salarié n'est pas en arrêt maladie).

En outre, le passage en temps partiel thérapeutique doit nécessairement faire l'objet d'un avenant temporaire au contrat de travail actant le changement de la durée du travail et de la rémunération. En effet, s'agissant d'un temps partiel, l'employeur doit établir un avenant au contrat de travail, et ce conformément à l'article L. 3123-6 du Code du travail.

Dans une telle situation, le montant de l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » doit être proratisé à hauteur du temps de travail réalisé au sein de la structure éligible (comme nous l'avons vu auparavant).

Au sujet de l'articulation de l'effet rétroactif du versement de l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » avec le calcul des IJSS en cas de temps partiel thérapeutique, il faut savoir que comme précisé ci-dessus, cette indemnité est bien à prendre en compte au prorata du temps de travail effectué par le salarié concerné pendant son temps partiel thérapeutique pour déterminer la rémunération à lui verser pendant cette période.

A titre d'illustration, un salarié à temps plein passé en mi-temps thérapeutique depuis le 1^{er} janvier 2024 devra bénéficier d'une régularisation salariale à hauteur des salaires à mi-temps qu'il aurait dû percevoir en incluant l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » proratisée (soit 119 € bruts par mois [238 € x 0,50 ETP = 119 €]), et ce depuis cette date.

Par contre, pour l'Assurance maladie, le salaire de référence permettant de calculer le montant des indemnités journalières (IJSS) à verser en cas de temps partiel thérapeutique dépend de la périodicité de la paie du salarié (articles L. 323-3 et R. 323-3 [qui renvoient aux modalités de calcul des IJSS en cas d'arrêt maladie prévues aux articles L. 323-4 et R. 323-4] du Code de la sécurité sociale) : il est fait d'ailleurs référence, dans ces articles, aux salaires des 3, 6 ou 12 derniers mois précédents la date effective du passage à temps partiel thérapeutique du salarié, ce qui peut effectivement aboutir à exclure l'indemnité « *Sécur pour tous* » si elle ne faisait pas partie de la rémunération du salarié sur ces périodes.

Pour plus de précisions sur le calcul des IJSS versées en cas de passage à temps partiel thérapeutique, il vous est possible de prendre contact avec l'un des conseillers de l'Assurance maladie, tout en sachant toutefois qu'en principe, il appartient au salarié concerné d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir un recalcul des IJSS déjà perçues pendant cette période, cette tâche n'incomant pas à l'employeur.

13) L'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » est-elle prise en compte en cas de promotion/avancement-?

Il ressort de l'article 1.2 de l'accord de branche du 4 juin 2024 que l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » doit être exclue du salaire à prendre en compte pour déterminer la majoration d'ancienneté applicable en cas de promotion/avancement dans les conditions prévues par l'article 38 de la CCN du 15 mars 1966 ou l'article 5.10 des accords collectifs CHRS.

Dans la CCN du 31 octobre 1951, en cas de promotion, elle ne fait pas partie des éléments de rémunération à prendre en compte pour appliquer les règles de promotion et s'assurer de l'augmentation garantie de 10 % prévue conventionnellement.

14) L'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » doit-elle être prise en compte pour l'appréciation du SMIC ?

L'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » n'est pas prise en compte pour l'appréciation du respect du SMIC, conformément à l'alinéa 4 de l'article 1.2 de l'accord de branche du 4 juin 2024.

Rappelons également que l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » doit être clairement identifiée sur le bulletin de paie et doit donc, à cet effet, faire l'objet d'une ligne spécifiquement dédiée.

15) Faut-il mentionner l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » au sein des contrats de travail des salariés ou d'éventuelles promesses unilatérales de contrat de travail ?

Cette mesure de revalorisation salariale est issue de l'accord de branche Axess du 4 juin 2024 relatif à l'extension du *Sécur*.

Dès lors, il ne nous semble pas utile de mentionner l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » tant dans le contrat de travail des salariés concernés que dans d'éventuelles promesses unilatérales de contrat de travail, cette mesure de revalorisation salariale étant déjà prévue par un accord de branche qui s'impose aux structures relevant du champ d'application de la BASS.

Une telle mention serait, en outre, susceptible d'entraîner une confusion entre les dispositions contractuelles et les dispositions conventionnelles actuelles et/ou futures.

Autrement dit, si, à l'avenir, des changements conventionnels venaient à intervenir, l'intégration de cette indemnité dans le contrat de travail ou une promesse unilatérale de contrat de travail pourrait faire obstacle à la bonne application des nouvelles règles qui auraient vocation à se substituer à celles-ci.

C'est la raison pour laquelle nous déconseillons la contractualisation de l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* », tant dans le contrat de travail qu'au sein d'une éventuelle promesse unilatérale de contrat de travail. Si la structure souhaite malgré tout le faire apparaître, elle devra souligner le caractère informatif de cette mention et faire référence à l'accord de branche correspondant.

Enfin, dans le cadre d'une procédure de recrutement, il est possible de faire apparaître l'existence de cette mesure salariale au sein de la structure dans une offre d'emploi, compte tenu du caractère informatif de cette dernière.

16) Quel est le régime fiscal et social de l'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » ?

L'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » est un élément de salaire et est donc soumise à ce titre aux mêmes cotisations et contributions sociales que celui-ci, et ce conformément à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Elle est également soumise à impôt sur le revenu.

17) L'indemnité mensuelle « *Sécur pour tous* » doit-elle être prise en compte dans l'assiette de calcul du « *Montant net social* » ?

Rappelons qu'au vu de la rubrique du « *Montant net social* » du [bulletin officiel de la sécurité sociale \(BOSS\)](#), son point II.A.1 dresse une liste non exhaustive des éléments les plus courants à prendre dans la base brute de calcul de ce « *Montant net social* » : il en ressort que sont à y inclure « *les primes de toute nature* ».

Les primes de toute nature doivent donc être prises en compte dans l'assiette de calcul du « *Montant net social* » comme notamment :

Revalorisations	CCN66	CCN51
SEGUR 1	Recommandation patronale Nexem du 30 novembre 2020	Décision unilatérale du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la santé
SEGUR 2	Recommandation patronale Nexem du 11 janvier 2022	Recommandation patronale FEHAP du 05 janvier 2022 relative à la revalorisation salariale « Ségur 2 »
Laforcade	Recommandation patronale AXESS du 21 décembre 2021	Recommandation patronale du 30 septembre 2021
Métiers socio-éducatifs	Accord de branche AXESS du 2 mai 2022	Accord de branche AXESS du 2 mai 2022
Médecins	Recommandation patronale AXESS du 27 juin 2022	Recommandation patronale AXESS du 27 juin 2022
Prime domicile	Ø	Avenant n°2022-02 du 23 février 2022 relatif à l'attribution d'une prime forfaitaire mensuelle « Domicile » + cf note décryptage
Ségur pour tous	Accord de branche AXESS du 4 juin 2024	Accord de branche AXESS du 4 juin 2024

18) Le montant net de l'indemnité mensuelle « Ségur pour tous » est-il obligatoirement le même pour tous les salariés ?

L'alinéa 1^{er} de l'article 1.2 de l'accord de branche du 4 juin 2024 exprime le montant de cette indemnité en brut sans assurer une garantie en net précise.

En conséquence, en fonction des taux de cotisations applicables à chaque salarié, il est normal de constater que le montant net perçu par chaque salarié ne soit pas le même, notamment en raison du statut du salarié (non-cadre ou cadre) et/ou de son niveau de rémunération.