

Maisons d'étudiants

BROCHURE JO 3266

IDCC 1671

Convention collective nationale du 27 mai 1992

[Étendue par arrêté du 20 août 1993, JO 29 septembre 1993]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons d'étudiants (U.N.M.E.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T. ;

C.F.T.C. ;

CGT

F.O. ;

FFSMAS CGC

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Article 1.1 Champ d'application

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 6 octobre 1995, étendu par arrêté du 13 mai 1996, JO 23 mai 1996)

La présente convention a pour but de régler les rapports entre :

— d'une part, les personnes morales et les personnes physiques ayant qualité d'employeur dans les foyers, maisons, résidences d'étudiants, relevant notamment du code NAF 55.2 F , à l'exclusion de ceux gérés par les organismes adhérant à la fédération nationale de la mutualité française et ceux gérés directement par les collectivités locales. Ils ont pour vocation d'accueillir et d'héberger les étudiants, scolaires, universitaires ou stagiaires ;

— d'autre part, les salariés de ces organismes.

Cette convention s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 1.2 Entrée en vigueur et durée de la convention

(Modifié par avenant du 4 février 1993, étendu par arrêté du 20 août 1993, JO 29 septembre 1993)

La présente convention prendra effet au premier jour du mois suivant l'extension.

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

Article 1.3 Adhésion

(Modifié par avenant du 4 février 1993, étendu par arrêté du 20 août 1993, JO 29 septembre 1993)

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale représentative d'employeurs entrant dans le champ d'application, peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Article 1.4 Révision

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale, doit comporter la désignation des articles à réviser ainsi qu'un projet écrit de modifications. Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans les deux mois qui suivent la demande de révision.

Article 1.5 **Dénonciation**

L'une ou l'autre des parties signataires ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention en le faisant connaître trois mois à l'avance, par pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de texte adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi. Néanmoins, la convention, ainsi dénoncée, conservera son plein effet jusqu'à la signature d'un nouveau texte ou, à défaut d'accord, pendant une année à compter de l'expiration du préavis.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans les deux mois qui suivent la lettre de dénonciation.

Article 1.6 **Droits acquis**

La présente convention remplace les autres conventions collectives ou statuts particuliers qui lui seraient antérieurs. Toutefois les avantages dont les salariés auraient déjà bénéficié restent acquis pour le personnel en fonction à la date d'effet de la présente convention.

Dans le cas où l'application des nouvelles grilles de salaires, incluant l'ancienneté, aboutit à un traitement inférieur au traitement déjà acquis à titre individuel et dans l'organisme, ce dernier traitement restera acquis.

La différence en francs entre le nouveau traitement de référence de l'intéressé et son traitement acquis antérieurement constitue un droit acquis, définitif et réévaluable.

Article 1.7 **Dispositions transitoires**

Les organismes disposeront d'un an après la date de prise d'effet de la présente convention pour procéder à la nouvelle classification des personnes engagés avant la date de la signature, à la révision de leur contrat de travail et à l'actualisation des accords « d'entreprises » en cohérence avec les dispositions de la présente convention collective.

Article 1.8 **Dépôt légal**

Le texte de la présente convention sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et auprès du greffe des prud'hommes du siège social de l'U.N.M.E.

Article 1.9 **Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation**

Mod. par Avenant n° 65, 12 mars 2018, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov., applicable au jour de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente Convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise ainsi qu'une sous-commission de conciliation.

1.9.1

Composition et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche par arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche par arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation ou ses sous-commissions se réunissent au moins quatre fois par an.

La CPPNIC négocie et révise les dispositions conventionnelles ainsi que les accords collectifs de branche. Elle veille également à l'application de la convention collective nationale, de ses annexes, avenants et accords.

La Présidence de la CPPNIC est assurée par un Président et un Vice-Président, chacun issu d'un collège différent (Collège salariés d'une part et collège employeurs d'autre part) pour un mandat de quatre ans, avec alternance au bout de deux ans entre le Président et le Vice-Président. Ce mandat débute à partir de chaque mesure de représentativité.

Les décisions de la CPPNIC sont prises en tenant compte de la représentativité de chaque organisation, excepté pour la validation des procès-verbaux des commissions qui sont adoptés à la majorité des voix, chaque organisation syndicale ayant alors une voix et le Collège employeur un nombre de voix égal au nombre d'organisations syndicales représentatives dans la branche. Les procès-verbaux des réunions sont signés par la Présidence après adoption.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Le secrétariat de la CPPNIC et des sous-commissions est assuré par le Collège employeurs sous le contrôle de la Présidence de la CPPNIC ou de la Présidence des sous-commissions. Le secrétariat est chargé, entre autres de rédiger un projet de procès-verbal pour chaque réunion. Il réceptionne et organise l'archivage des accords d'entreprise reçus au titre de l'observatoire de la négociation collective. Il en fait une analyse et prépare le rapport annuel de la négociation collective.

La CPPNIC dispose d'une adresse électronique dédiée : cpn@unme-asso.com et d'une adresse postale au siège administratif de l'organisation syndicale des employeurs, l'UNME : CPPNIC des Maisons d'Etudiants, 4 rue Léopold Robert, 75014 Paris.

Ces adresses sont communiquées à la Direction Générale du Travail.

1.9.2

Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte deux représentants chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataires de la Convention collective ou y ayant adhéré et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche signataires de la Convention collective ou y ayant adhéré.

La présidence de la sous-Commission interprétation et négociation d'entreprise est assurée par un Président et un Vice-Président. La sous-commission est présidée par le Vice-Président de la CPPNIC et elle est vice-présidée par le Président de la CPPNIC pour un mandat de quatre ans, avec alternance au bout de deux ans entre le Président et le Vice-Président. Ce mandat débute à partir de chaque mesure de représentativité.

Les décisions de la sous-commission sont prises en tenant compte de la représentativité de chaque organisation.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

1.9.3

Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la Convention collective nationale des organismes gestionnaires des maisons des étudiants ;
- enregistrement et analyse des accords collectifs d'entreprise ;
- établissement du rapport annuel d'activité.

A

Interprétation de la convention collective nationale des maisons d'étudiants

La sous-commission est chargée d'interpréter les dispositions de la présente convention collective nationale et des accords de branche. Les interprétations ont une portée collective.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judi-

ciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation et soumis à extension.

B **Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche**

La sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la rémunération, à la durée du travail, aux congés, aux conditions de travail et de l'emploi, transmis par les entreprises de la branche.

À compter de la signature du présent avenant, elle exercera dorénavant les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective.

Les envois sont à effectuer en deux exemplaires (l'un signé et paraphé, l'autre en version électronique duplicable) par voie dématérialisée à l'adresse de la CCPNIC (Cf Art 1.9.1)

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé à l'adresse administrative de l'organisation syndicale des employeurs, l'UNME (cf Art 1.9.1), qui assurera le recueil et l'enregistrement.

C **Établissement du rapport annuel d'activité**

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité comportant un bilan des accords collectifs d'entreprise recueillis. Ce rapport analyse en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est d'abord travaillé en sous-commission interprétation et négociation d'entreprise avant d'être présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

1.9.4 **Composition et fonctionnement de la sous-commission de conciliation**

La sous-commission de conciliation comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataires de la Convention collective ou y ayant adhéré et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche signataires de la Convention collective ou y ayant adhéré. Chaque organisation peut être accompagnée d'un conseiller technique.

La présidence de la sous-commission de conciliation est assurée par le Président et le Vice-Président de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Les parties transmettent au préalable dans la saisine tous les éléments du dossier.

La sous-commission peut être saisie en cas de litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention ou d'accords d'entreprise et non résolus au sein des établissements ou des organismes.

Les parties directement concernées par le conflit devront être entendues par la sous-commission, mais ne pourront pas siéger en tant que membres de la sous-commission de conciliation.

La sous-commission se réunira au plus tôt et cela dans un délai maximum de 2 mois suivant la saisine (dans le cas où chaque partie communique l'ensemble des éléments nécessaires à l'instruction du dossier).

Lorsqu'un accord intervient entre les parties devant la commission, les parties ou leurs représentants signent une transaction et les membres de la sous-commission dressent et signent immédiatement un procès-verbal.

En cas de désaccord entre les parties, la sous-commission dresse un procès-verbal, signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend subsiste.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

Article 1.10 **Instances de négociations**

Les représentants employeurs et syndicaux se rencontrent au moins une fois par an pour négocier les salaires et toute disposition nouvelle.

Article 1.11 **Participation aux négociations collectives**

(Application de l'article L. 132-17 du code du travail)

Mod. par Avenant n° 65, 12 mars 2018, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov., applicable au jour de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

1.11.1

Droit d'absence et protection des salariés mandatés

Mod. par Avenant n° 65, 12 mars 2018, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov., applicable au jour de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales (CPPNIC, ses sous commissions, ainsi que tout autre commission ou groupe de travail paritaire qui pourrait être institué) bénéficient de droit d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la ou des commissions pour lesquelles ils ont été mandatés. Les temps de déplacement doivent être pris en considération dans la durée de l'absence

Ils bénéficient du statut de salarié protégé et donc de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Le temps passé à négocier et à siéger en commission ou groupe de travail paritaires (temps de réunion et délai de route) est considéré comme temps de travail effectif et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

1.11.2

Indemnisation des frais

L'indemnisation des frais de déplacement est à la charge des organisations patronales

Titre II Libertés

Article 2.1 Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des salariés, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les salariés s'engagent à respecter le caractère propre de l'établissement tel qu'il est défini par les statuts de l'organisme gestionnaire.

Article 2.2 Liberté syndicale

Conformément aux dispositions de la législation en vigueur, les parties contractantes reconnaissent pour tous le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du code du travail. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la répartition du travail.

Les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

Article 2.3 Exercice du droit syndical

2.3.1 Section syndicale

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'un des organismes signataires une section syndicale quel que soit l'effectif de l'organisme, comme défini dans le code du travail (L. 412-6). La section syndicale normale-

ment constituée a les droits que lui confère la législation en vigueur.

2.3.2 Attributions propres aux sections syndicales :

- la collecte des cotisations syndicales, la diffusion des publications et tracts de nature syndicale peuvent être effectuées dans l'établissement, pendant les heures de travail, sous réserve de ne pas perturber le fonctionnement de celui-ci ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant ;
- les personnalités syndicales extérieures à l'organisme peuvent être invitées à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux mis à disposition par l'employeur.

2.3.3 Délégués syndicaux

Leur désignation s'effectue selon les règles légales et réglementaires.

Un délégué du personnel pourra être désigné pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Titre III Représentation du personnel

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail sont élus ou désignés et exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Article 3.1 Élection des délégués du personnel

Il est institué des délégués du personnel dans les établissements où sont occupés au moins six salariés si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou à quatre-vingts heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'établissement.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail.

A l'expiration du mandat annuel des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs sont restés en dessous de six salariés pendant au moins six mois.

Les élections ont lieu chaque année. La direction affiche les modalités des élections, selon le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales. Celles-ci auront été invitées à préparer les élections par voie d'affichage dans l'établissement. En cas de carence des organisations syndicales, il y a possibilité au second tour des élections, de candidatures libres.

Le nombre de délégués à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 10 salariés : un délégué titulaire ;
- de 11 à 15 salariés : un délégué titulaire, un suppléant ;
- de 16 à 25 salariés : deux délégués titulaires, deux suppléants ;
- à partir de 26 salariés : application de la législation en vigueur.

Article 3.2 Comité d'entreprise

Lorsque les conditions fixées par la loi pour la création d'un comité d'entreprise seront réalisées, il sera fait application, par les parties contractantes, des dispositions légales et réglementaires concernant la création et le fonctionnement de cet organisme.

Titre IV

Le contrat de travail

Article 4.1

Établissement du contrat

Mod. par Avenant n° 39, 19 juin 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 29 déc., applicable le premier jour du mois civil suivant sa date d'extension

Mod. par Avenant n° 46, 22 févr. 2011, étendu par arr. 25 avr. 2012, JO 4 mai, applicable le premier jour du mois suivant sa date d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT CGT FO.

Le contrat écrit est obligatoire et doit être rédigé en double exemplaire, signé par les deux parties.

Un exemplaire est remis au salarié.

Il doit spécifier :

— la date d'embauche ;

— le lieu de travail ;

— la qualification de l'intéressé et la fonction, ainsi que le coefficient ;

— la durée de l'engagement. Le contrat est conclu ordinairement pour une durée indéterminée.

Toutefois, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée suivant les nécessités de l'établissement et conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur :

— la durée de la période d'essai ;

— la durée hebdomadaire et l'horaire habituel. Dans le cas de service à temps partiel, le contrat comportera les mentions prévues par la loi ;

— les conditions de rémunération.

Dans le cas où le salarié effectue un travail relevant de plusieurs catégories d'emploi, le contrat doit préciser la répartition mensuelle de chacun des emplois et la rémunération est calculée proportionnellement à cette répartition :

— les différents avantages en nature : logement, repas et les astreintes qui y sont liées.

Il est joint à ce contrat un exemplaire de la convention collective et le règlement intérieur de l'établissement, s'il existe.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant signé par les deux parties.

Toute modification substantielle du contrat de travail peut conduire à une rupture imputable à celui qui en prend l'initiative.

4.1.1

Pièces à fournir par le salarié

Le dossier doit normalement comporter :

— une fiche d'état civil et, pour les travailleurs hors C.E.E., la carte de travail ;

— l'original ou une copie certifiée conforme des diplômes possédés ou une justification du niveau de formation ;

— la situation par rapport à la sécurité sociale ;

— un *curriculum vitae*.

4.1.2

Visite médicale d'embauche

L'examen médical d'embauche est effectué dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

4.1.3 Période d'essai

Mod. par Avenant n° 46, 22 févr. 2011, étendu par arr. 25 avr. 2012, JO 4 mai, applicable le premier jour du mois suivant sa date d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT CGT FO.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Contrat à durée indéterminée

- Durée de la période d'essai

- pour les catégories 3A et 3B, la période d'essai est de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord entre les deux parties. La durée de la période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 6 mois ;
- pour les catégories 2A et 2B, la période d'essai est de 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord entre les deux parties. La durée de la période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 4 mois ;
- pour les catégories 1A et 1B, la période d'essai est de 1 mois ; éventuellement renouvelable une fois. La durée de la période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 2 mois.

- Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, hormis le cas de faute grave ou le cas de force majeure, chaque partie qui voudra rompre le contrat de travail devra respecter un préavis.

- À l'initiative de l'employeur

(art. L. 1221-25 du Code du travail)

Pour les contrats stipulant une période d'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

Pour les catégories 3A et 3B	Pour les catégories 1A, 1B, 2A et 2B
<ul style="list-style-type: none">- 48 heures en deçà de 8 jours de présence ;- 20 jours calendaires entre 8 jours et 3 mois de présence ;- 1 mois, de date à date, après 3 mois de présence.	<ul style="list-style-type: none">- 48 heures en deçà de 8 jours de présence ;- 8 jours calendaires entre 8 jours et 1 mois de présence ;- 14 jours calendaires entre 1 mois et 3 mois de présence ;- 1 mois, de date à date, après 3 mois de présence

- À l'initiative du salarié

Le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si la durée de présence du salarié est au moins de 8 jours.

Contrat à durée déterminée

La période d'essai est celle indiquée par la législation en vigueur (art. article L. 1242-10 du Code du travail).

Lorsque le contrat à durée déterminée se poursuit en contrat à durée indéterminée, se référer à l'article L. 1243-11 du Code du travail.

Stage de fin d'étude

Lorsqu'à l'issue d'un stage d'études, il y a embauche, se référer l'article L. 1221-24 du Code du travail.

Article 4.2 Suspension du contrat de travail

4.2.1 Service national

(Article rendu caduc par la nouvelle législation et les textes conventionnels : voir Avenant n° 44 du 6 décembre 2010)

Le service national ne rompt pas le contrat de travail, il le suspend.

Les salariés convoqués aux examens de présélection militaire conservent le bénéfice de leur rémunération, dans la limite de trois jours ouvrables.

Dès que le salarié a connaissance de sa date de départ, il en informe immédiatement son employeur en indiquant la durée prévisible de son absence.

Lorsque le salarié connaît la date de sa libération du service national, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, il doit faire connaître, par pli recommandé avec avis de réception, à son employeur sa volonté de reprendre son emploi. Il bénéficie d'une priorité d'embauche dans son établissement d'origine, à défaut dans un organisme adhérent.

En cas d'impossibilité de réintégration du fait de la suppression de son poste, l'employeur est tenu d'engager la procédure de licenciement.

Dans ce cas, le salarié bénéficie, en fonction de son ancienneté, des indemnités de préavis et de licenciement.

4.2.2 Maladie, accident de travail maternité, adoption (cf.)

Article 4.3 Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 59, 7 juill. 2015, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 18 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
FEP CFDT ;
SNEPL CFTC ;
FERC CGT.

Mod. par Avenant n° 64, 14 sept. 2017, étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
FEP CFDT ;
SNEPL CFTC ;
FERC CGT.

Avenant n° 73, 11 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
FEP-CFDT ;
FERC-CGT ;
CFE-CGC.

Le contrat de travail peut prendre fin soit d'un commun accord, soit par départ en retraite, soit par démission, soit par licenciement ou mise à la retraite.

4.3.1 Retraite

(Avenant n° 59, 7 juill. 2015, étendu)

Les modalités du départ volontaire et de la mise à la retraite sont régies par les dispositions légales auxquelles s'adjointent les dispositions suivantes relatives au délai de préavis et à l'indemnité.

(Al. ajouté par Avenant n° 73, 11 déc. 2024, non étendu) L'employeur s'engage à examiner toutes demandes de retraites progressives afin de favoriser l'aménagement de fin de carrière par ce dispositif.

Délai de préavis

Les dispositions légales en vigueur s'appliquent pour le départ volontaire à la retraite.

L'employeur qui désire mettre à la retraite un salarié est tenu de l'avertir de son intention six mois au moins avant la date prévue de mise à la retraite.

Dans les deux cas, l'information doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre décharge.

Indemnité

En cas de contrats successifs dans différents établissements relevant de la présente convention, le temps de présence à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est celui qui résulte du cumul du temps de présence acquis en application de ces différents contrats.

Départ volontaire à la retraite

Mod. par Avenant n° 64, 14 sept. 2017, étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Il est prévu en cas de départ volontaire à la retraite une indemnité conventionnelle non cumulable avec l'indemnité légale et calculée comme suit, sur la base du dernier coefficient acquis par le salarié :

- 1 mois de salaire après 6 ans de présence,
- 2 mois de salaire après 12 ans de présence,
- 3 mois de salaire après 18 ans de présence,
- 4 mois de salaire après 24 ans de présence,
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence,
- 6 mois de salaire après 36 ans de présence,

Pour le calcul des années de présence ci-dessus, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100 % conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective.

Mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 64, 14 sept. 2017, étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Les dispositions légales s'appliquent Néanmoins, les périodes de congé parental à temps plein sont comptés à 100 % pour le calcul de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la Convention Collective.

Les employeurs accompagneront, dans la mesure du possible, les salariés lors de la transition entre l'activité et la retraite.

Exemples d'actions possibles :

- proposer aux salariés seniors de transmettre leurs compétences,
- proposer des formations pour organiser l'avenir...

4.3.2 Démission

Sauf commun accord, le personnel doit respecter, en cas de démission, un préavis d'une durée équivalente à celle prévue pour le licenciement.

4.3.3 Licenciement individuel

Procédure d'entretien préalable

L'employeur ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par pli recommandé avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation dans le délai fixé par le code du travail (L. 122-14). Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de l'entretien, l'employeur et le salarié peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'organisme.

Dans les organismes où pour des raisons d'effectif ou de carence il n'y a ni représentant du personnel ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne ressortissant de la présente convention, y compris un membre de la commission paritaire, ou par un conseiller extérieur faisant partie de la liste établie par le préfet. Cette liste est jointe à la lettre demandant l'entretien préalable.

L'autorisation d'absence est accordée au salarié et son salaire est maintenu.

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

A l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par pli recommandé avec avis de réception, en respectant les délais légaux. La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

La durée du délai-congé est celle prévue par le code du travail (art. L. 122-6) :

- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus : 1 semaine ;
- salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : délai-congé de 1 mois ;
- salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : délai-congé de 2 mois ;
- salariés ayant commis une faute grave : aucun délai.

Pendant la période de délai-congé, les salariés bénéficient de deux heures par jour pour la recherche d'un nouvel emploi. Après accord de l'employeur, ces heures sont cumulables en cours ou en fin de préavis. Ces heures sont rémunérées après un an d'ancienneté, en cas de licenciement.

Le personnel licencié peut, s'il trouve un emploi avant la fin de son préavis, quitter définitivement son emploi dans un délai de 5 jours ouvrés, sauf accord de l'employeur pour une durée inférieure.

L'employeur n'est tenu alors à rémunérer que la partie du préavis effectué.

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 64, 14 sept. 2017, étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Sauf le cas de faute grave, il est alloué au personne faisant l'objet d'un licenciement une indemnité distincte du préavis. Cette indemnité est calculée conformément aux dispositions du code du travail, en tenant compte du temps de présence dans l'organisme et en prenant en compte à 100 % les périodes de congé parental à temps plein conformément à l'article 10.1 de la convention collective.

(Al. exclu de l'extension par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.)En cas de licenciement économique, l'indemnité sera la même que l'indemnité de départ à la retraite.

Article 4.4 Reclassement

En dehors du cas de faute grave ou de faute professionnelle, le personnel dont le contrat est rompu (licenciement économique, fin de contrat à durée déterminée...) verra sa candidature proposée aux autres organismes relevant de la présente convention, sauf avis contraire de l'intéressé.

Article 4.5

Salariés handicapés

(Ajouté par avenant du 4 février 1993, étendu par arrêté du 20 août 1993, JO 29 septembre 1993)
Ses dispositions légales s'appliquent.

Titre V

Durée et exécution du travail

Mod. par Avenant n° 49, 21 févr. 2012, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable au 1^{er} jour du mois suivant la date publication de son extension¹

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

SNEPAT FO.

(Voir aussi l'accord sur la réduction du temps de travail à 35 H du 7 mai 1999)

(Avenant n° 49, 21 févr. 2012, étendu) La durée hebdomadaire de travail à temps plein est de 35 heures.

La répartition hebdomadaire du travail est définie selon un horaire fixé par le directeur en fonction des besoins propres à chaque service dans l'établissement.

Article 5.1

Organisation du travail

Mod. par Avenant n° 49, 21 févr. 2012, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable au 1^{er} jour du mois suivant la date publication de son extension¹

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 57, 7 juill. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Mod. par Avenant n° 62, 15 mars 2016, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FERC CGT.

Mod. par Avenant n° 63, 15 mars 2016, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 18 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

5.1.1 Dispositions générales

5.1.1.1 Temps plein

1 Durée de travail effectif

La durée du travail à temps plein est de :

- 35 heures effectives par semaine sur 46 semaines,
- Soit au maximum 1568 heures effectives par an (1575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et hors heures supplémentaires, rémunérées 1820 heures (congés payés et jours fériés inclus).

2 Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un travail non aménagé à temps plein, les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la 35^{ème} heure effective.

Dans tous les cas, le contingent annuel légal d'heures supplémentaires doit être respecté. À défaut, en plus des majorations prévues en contre partie des heures supplémentaires effectuées, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos conformément aux textes légaux.

Repos compensateur de remplacement

Tout employeur, avec l'accord du salarié concerné, peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent au paiement de l'heure ou des heures supplémentaires, taux majoré inclus.

Cette possibilité doit être mentionnée dans le contrat de travail du salarié.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

5.1.1.2 Temps partiel

(Avenant n° 57, 7 juill. 2015, étendu)

1 Dispositions générales

Salariés concernés

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35 heures effectives par semaine et à la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein (en fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité).

Temps de travail

Horaire

Le temps partiel peut s'effectuer avec des horaires fixes (hebdomadaires ou mensuels) ou dans le cadre d'un aménagement du temps de travail (voir 5.1.2.2).

Selon l'article L. 3123-14-1, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Les articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 permettent des dérogations pour les étudiants de moins de 26 ans ou à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Durée minimale continue de travail par jour

La période minimale de travail continu est de 2 heures, ramenée à 1 heure pour les «emplois étudiants» (emplois occasionnels).

Coupure de la journée de travail

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures.

Dérogation conventionnelle à la durée légale hebdomadaire

La dérogation conventionnelle ne s'applique pas aux dérogations légales.

Durée minimale conventionnelle :

- Dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire, 4 heures par semaine ;
- Dans le cadre d'un temps partiel mensuel, 17,33 heures par mois ;
- Dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur toute ou partie de l'année, 17,33 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.

Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes

Les dérogations conventionnelles à la durée légale minimale ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou des demi-journées complètes.

- Un salarié à temps partiel accompli une demi-journée lorsqu'il accompli au minimum 1 heure de travail effectif sur cette période ;

- Un salarié à temps partiel accompli une journée de travail lorsqu'il accompli au minimum 4 heures de travail.

Les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. En cas d'interruption, celle-ci ne pourra être supérieure à deux heures

Cumul de plusieurs emplois

— L'employeur doit définir la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois ainsi que les horaires quotidiens en tenant compte des horaires fixés par le ou les autres employeurs qui lui sont communiqués par le salarié.

— Le salarié bénéficiant de plusieurs emplois dispose de la faculté de refuser le changement de son planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée dont l'employeur a connaissance.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

2 Mesures dérogatoires

Coupure de la journée de travail

Les salariés à temps partiel de restauration et les étudiants qui effectuent un travail prévoyant une coupure quotidienne de plus de 2 heures bénéficient en contrepartie d'une majoration de 5 points intégrés dans le salaire de base à temps plein et calculée pro rata temporis du temps de travail.

Repos quotidien

Avec leur accord, l'employeur pourra déroger à la règle des 11 heures de repos consécutifs pour les salariés étudiants exclusivement. Dans ce cas, le repos est d'au moins 9 heures.

Dans le cas où le personnel étudiant a un repos quotidien compris entre 9 heures et 11 heures consécutives seulement, il bénéficie d'une majoration de 25 % de salaire par heure dérogatoire, dans la limite de 2.

3 Heures complémentaires

Mention au contrat de travail

Le contrat de travail du salarié devra mentionner le nombre maximum d'heures complémentaires qu'il sera susceptible d'effectuer hebdomadairement ou mensuellement.

Deux limites du nombre d'heures complémentaires :

— Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée stipulée au contrat.

— Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle.

Refus d'effectuer des heures complémentaires

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat et dans le cadre du présent article ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par le contrat ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement, si la demande lui en est faite moins de 3 jours ouvrés avant la date d'effectivité de la modification.

En tout état de cause, la modification des horaires ne pourra se faire au détriment d'un autre emploi, sous réserve que l'employeur ait été préalablement informé de ce cumul d'emplois par le salarié.

Rémunération des heures complémentaires

(Avenant n° 63, 15 mars 2016, étendu) Les heures complémentaires, accomplies dans la limite du 1/10 de la durée mentionnée au contrat, sont majorées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (article L. 3123-17 du code du travail).

(Avenant n° 63, 15 mars 2016, étendu) La majoration appliquée au paiement des heures complémentaires, accomplies au-delà du 1/10 et dans la limite du tiers de la durée mentionnée au contrat, est de 25 %.

Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel conformément aux dispositions légales (art. L. 3123-14 et suivants du code du travail).

5.1.2

Temps de travail aménagé

Afin de prendre en compte le fonctionnement de certaines maisons assujetties à des variations d'activité, liées à des périodes scolaires ou universitaires, il est possible de recourir, si besoin, à l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année, ceci conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 et suivants du Code du travail.

L'aménagement du temps de travail permet de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'aménagement du temps de travail doit être prévu dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

— Salariés concernés

Toutes les catégories de salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée peuvent être concernées par l'aménagement du temps de travail, ainsi que les salariés en contrats à durée déterminée.

— Période de référence

Sauf accord d'entreprise prévoyant une autre période de référence, la période d'aménagement est fixée du 1^{er} juin au 31 mai ou du 1^{er} septembre au 31 août.

— Nombre de semaines de travail

Le travail aménagé s'effectue en fonction du rythme de l'activité de l'établissement dans une fourchette comprise entre 36 à 46 semaines, qui doit être déterminée dans le contrat de travail.

— Calendrier annuel et planning hebdomadaire

Un calendrier annuel fixera, à titre indicatif, pour chaque salarié, la répartition du temps de travail. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage avant le début de la période de référence.

Le planning hebdomadaire est communiqué au minimum une semaine à l'avance par voie d'affichage.

5.1.2.1

Temps plein aménagé

Dans le cadre d'un temps plein aménagé, la durée de travail hebdomadaire conventionnelle est de :

— 35 heures effectives en moyenne par semaine sur 46 semaines,

— Soit au maximum 1568 heures effectives par an (1575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et heures supplémentaires, rémunérées 1820 heures (congés payés et jours fériés inclus).

1

Limites hautes et basses du temps plein aménagé

Le temps plein aménagé varie entre 0 heure et 44 heures effectives par semaine. Au-delà de 44 heures effectives hebdomadaires, il s'agit d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées entre 35 et 44 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, ni payées comme telles. Si elles ne sont pas prévues dans le calendrier annuel, elles doivent être proposées au salarié, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 7 jours calendaires à l'avance.

2

Changement de durée ou d'horaire de travail

L'employeur, en fonction des besoins et des activités, se réserve la possibilité de modifier le planning des semaines à venir, selon les modalités suivantes :

Les modifications concernant le planning, en plus ou en moins, ne peuvent excéder 10 heures effectives par jour et 44 heures effectives par semaine par salarié. Elles seront obligatoirement positionnées :

- soit de part et d'autre du début ou de la fin de la planification quotidienne initialement prévue ;
- soit sur une journée non travaillée selon le planning mais habituellement travaillée par le salarié.

En aucun cas, un salarié ne peut effectuer, heures supplémentaires comprises :

- plus de 10 heures par jour ;
- plus de 48 heures par semaine ;
- plus de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, ou pour les travailleurs de nuit 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le salarié qui voit son planning modifié doit être prévenu 7 jours calendaires à l'avance par remise en main propre contre décharge du nouveau planning, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le salarié peut être prévenu 1 jour calendaire avant la modification.

Lorsque le salarié est averti moins de 7 jours calendaires à l'avance, celui-ci peut refuser la modification sans que cela constitue une faute de sa part.

3 Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un temps plein aménagé, seules les heures effectuées au-delà de la limite haute du travail effectif hebdomadaire (44 heures) ou annuelle (fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité) sont considérées comme des heures supplémentaires et décomptées comme telles, conformément aux dispositions légales.

Les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire (44 heures) sont décomptées par semaine et payées mensuellement en heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

Si en fin de période de référence, un dépassement de la durée annuelle de travail effectif (fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité) est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération complémentaire pour ces heures de dépassement au titre d'heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

5.1.2.2 (Avenant n° 62, 15 mars 2016, étendu) Temps partiel aménagé

Dans le cadre d'un temps partiel aménagé,

- la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 35 heures effectives par semaine ;
- la durée de travail annuelle est inférieure à la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein (en fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité).

1 Horaire de travail

Le contrat doit indiquer les jours de la semaine susceptibles d'être travaillés et le nombre d'heures effectuées pour chacun de ces jours.

— Durée minimale continue de travail par jour

La période minimale de travail continu est de 2 heures, ramenée à 1 heure pour les «emplois étudiants» (emplois occasionnels).

— Coupure de la journée de travail

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures.

2 Limites hautes et basses

La durée hebdomadaire du temps partiel aménagé varie de 0 heure à moins de 35 heures effectives.

3 Changement de durée ou d'horaire de travail

Compte tenu de certains événements : maladie, variations climatiques exceptionnelles, absence d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, situation d'urgence..., des modifications de la durée hebdomadaire et des horaires de travail peuvent avoir lieu.

Les cas et modalités possibles de changement de durée et/ou d'horaire de travail doivent être prévus dans le contrat de travail.

Les modifications concernant le planning, en plus ou en moins, ne peuvent excéder 10 heures effectives par jour et 34 heures effectives par semaine par salarié. Elles seront obligatoirement positionnées :

- soit de part et d'autre du début ou de la fin de la planification quotidienne initialement prévue ;
- soit une journée non travaillée sur le planning mais habituellement travaillée par le salarié.

En aucun cas, un salarié à temps partiel aménagé ne peut :

-
- effectuer plus de 10 heures de travail par jour ;
 - dépasser la limite haute hebdomadaire prévue dans le contrat de travail ;
 - atteindre 35 heures par semaine.

Le salarié qui voit son planning modifié doit être prévenu 7 jours calendaires à l'avance par remise en main propre contre décharge du nouveau planning, sauf circonstances exceptionnelles, dans ce cas, le salarié peut être prévenu 1 jour calendaire avant la modification. Lorsque le salarié est averti moins de 7 jours calendaires à l'avance, celui-ci peut refuser la modification sans que cela constitue une faute de sa part.

4 Heures complémentaires

Définition

Les heures effectuées entre la durée hebdomadaire moyenne contractuelle et la limite haute indiquée dans le contrat de travail ne sont pas des heures complémentaires.

Sont des heures complémentaires, les heures comptabilisées au terme de la période de référence dépassant la durée annuelle contractuelle de travail dans la limite d'un tiers.

Mentions au contrat

Le contrat de travail du salarié doit mentionner le nombre annuel maximum d'heures complémentaires que le salarié sera susceptible d'effectuer.

Limites

— Maximum : 1/3 en plus de la durée indiquée dans le contrat

En aucun cas, la réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne ou la durée annuelle de travail au niveau de la durée légale à temps plein.

Obligations de l'employeur

Chaque employeur a l'obligation de vérifier en fin de chaque période de référence si le salarié a effectué des heures complémentaires.

Rémunération (Avenant n° 63, 15 mars 2016, étendu)

Les heures complémentaires, accomplies dans la limite de 1/10 de la durée mentionnée au contrat, sont majorées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (article L. 3123-17 du code du travail).

La majoration appliquée au paiement des heures complémentaires, accomplies au-delà du 1/10 et dans la limite du tiers de la durée mentionnée au contrat, est de 25 %.

Refus (Avenant n° 63, 15 mars 2016, étendu)

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat et dans le cadre du présent article ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par le contrat ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement, si la demande lui en est faite moins de 3 jours ouvrés avant la date d'effectivité de la modification.

En tout état de cause, la modification des horaires ne pourra se faire au détriment d'un autre emploi, sous réserve que l'employeur ait été préalablement informé de ce cumul d'emplois par le salarié.

Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel, conformément aux dispositions légales (articles L. 3123-15 du code du travail).

5 Mesures dérogatoires

Coupure de la journée de travail

Les salariés à temps partiel de la restauration et les étudiants qui effectuent un travail prévoyant une coupure quotidienne de plus de 2 heures bénéficient en contrepartie d'une majoration de 5 points intégrés dans le salaire de base à temps plein et calculée prorata temporis du temps de travail.

Repos quotidien

Avec leur accord, l'employeur pourra déroger à la règle des 11 heures de repos consécutifs pour les salariés étudiants exclusivement. Dans ce cas, le repos est d'au moins 9 heures.

Dans le cas où le personnel étudiant a un repos quotidien compris entre 9 heures et 11 heures consécutives seulement, il bénéficie d'une majoration de 25 % de salaire par heure dérogatoire, dans la limite de 2.

Article 5.2

Repos hebdomadaire et jours fériés

(Avenant n° 49, 21 fevr. 2012, étendu)

Mod. par Avenant n° 41, 9 fevr. 2010, étendu par arr. 8 oct. 2010, JO 15 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension

Les repos hebdomadaire est de 48 heures, de préférence consécutives.

Ce repos est composé :

- du repos légal d'une durée de 24 heures. Ces 24 heures correspondent à une journée entière, soit de 0 heure à 24 heures (art. L. 3132-1 et suivants du Code du travail) ;
- du repos quotidien de 11 heures qui s'ajoutent aux 24 heures précédentes, soit 35 heures consécutives ;
- d'une durée de 13 heures.

1 Salariés dont le contrat de travail prévoit qu'ils travailleront les dimanches et jours fériés

a Travail le dimanche

— **Salariés travaillant par roulement** (de jour ou de nuit, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives au droit du travail et notamment au travail de nuit) :

Le service du dimanche établi par roulement, doit permettre, dans la mesure du possible, aux salariés concernés de disposer d'un dimanche sur deux, et au minimum d'un dimanche par mois.

— **Salariés embauchés pour travailler principalement le dimanche** (de jour ou de nuit, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives au droit du travail et notamment au travail de nuit) :

Les dispositions relatives au salariés travaillant par roulement ne leur sont pas applicables.

b Travail les jours fériés

Le service des jours fériés devra être établi par roulement, dans la mesure du possible.

2 Salariés travaillant exceptionnellement les dimanches et jours fériés

a Dimanche

Le personnel travaillant exceptionnellement le dimanche a droit, en plus de la rémunération de sa journée travaillée, à 25 % de repos supplémentaire ou à la rémunération correspondante par dimanche travaillé.

Si un jour férié tombe un dimanche, le personnel a droit uniquement à l'indemnisation qui lui est la plus favorable. Il n'y a pas de cumul des contreparties.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel dont l'horaire hebdomadaire comprend les dimanches et jours fériés.

b Jours fériés

Le personnel, travaillant exceptionnellement les jours fériés, bénéficie, en plus du payement de sa journée travaillée, d'un jour de repos compensateur, ou à la rémunération correspondante par jour férié travaillé. Si deux jours fériés tombent le même jour, n'est dû qu'un seul jour de repos compensateur, ou la rémunération correspondante. Il n'y a pas cumul des contreparties.

Si le 1^{er} mai tombe en même temps qu'un autre jour férié, seule l'indemnité légale pour travail le 1^{er} mai est due.

Article 5.3

Durée et amplitude

Présence et travail effectif

(Modifié par avenant n° 12 du 6 mars 1998, étendu par arrêté du 10 juin 1998, JO 19 juin 1998)

La durée de travail effectif ne peut dépasser 10 heures par jour. La journée complète de travail est coupée par un repos minimum de 45 minutes. Si les besoins du service imposent une coupure d'une durée inférieure, ce temps est considéré comme temps de travail.

L'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le temps écoulé entre l'heure de début et de fin de travail, ne peut excéder 12 heures, sauf dispositions particulières concernant le personnel cadre, les gardes de nuit, les gardiens.

5.3.1 Personnel cadre

Le personnel d'encadrement est assujetti aux règles définies par les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Toutefois, étant donné sa fonction, les heures de présence ne peuvent être fixées de manière rigide.

Par contre dans le cas de nécessité particulière, si un travail supplémentaire est demandé, un accord entre l'employeur et le cadre concerné déterminera les conditions de la rétribution complémentaire qui pourra être remplacée par un congé.

5.3.2 Gardes de nuit

Les gardiens de nuit qui assurent l'accueil et l'écoute des étudiants et / ou qui peuvent être amenés à effectuer des petites interventions, des rondes dans l'établissement, sont payés pour toute heure de présence.

Par contre, les veilleurs de nuit dont la seule astreinte est d'être disponible en chambre de garde voient leur temps de présence rémunéré sur la base suivante : 7 heures = 3 heures forfaitairement.

Pour le personnel d'encadrement, il convient de se reporter à l'avenant n°4 modifié.

5.3.3 Gardiens

Le service de la loge doit être assuré par une présence maximale effective de 10 heures par jour avec une amplitude maximale de 13 heures. Le service doit être organisé de façon à laisser au gardien 3 heures de liberté dans la journée.

En dehors du service de la loge (réception, courrier, téléphone) il peut être demandé au gardien, pendant son temps de travail, un service complémentaire selon ses capacités.

Dans le cas où le poste de gardien est tenu par des conjoints, ceux-ci doivent bénéficier simultanément d'un repos hebdomadaire de 36 heures, des jours fériés et des congés payés.

Les intérimaires peuvent être tenus, à tour de rôle, par les autres membres du personnel, selon un tableau de services établi par le chef de l'établissement, après consultation des intéressés.

Article 5.4 Astreintes

Mod. par Avenant n° 60, 7 juill. 2015, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 10 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au journal officiel ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT.

SNEPL CFTC.

FERC CGT.

5.4.1 Définition

Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif (article L. 3121-5 du Code du travail).

Dans le cas d'une hiérarchie des responsabilités, celle-ci doit être prévue dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail.

5.4.2 Salariés concernés

Les astreintes peuvent être effectuées par du personnel cadre ou non cadre.

Dans le cas où du personnel non cadre est d'astreinte, toute décision doit faire l'objet d'une autorisation écrite du directeur.

Les responsabilités dévolues à la fonction de directeur ne peuvent être déléguées à un salarié non cadre d'astreinte.

5.4.3 Formalités

Un calendrier annuel ou trimestriel, à titre indicatif, fixera pour chaque salarié concerné, les périodes d'astreinte. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage en début de période. Toute modification doit être portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours avant sauf circonstances exceptionnelles (remplacement, modification avec accords des salariés concernés...).

Le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail doit indiquer :

- que le salarié peut être amené à effectuer des astreintes
- la contrepartie de l'astreinte
- si nécessaire, les protocoles d'intervention.

5.4.4 Fréquence des astreintes

Les astreintes sont mises en place par roulement.

De ce fait, quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié peut effectuer au maximum 15 astreintes par mois, dimanches compris mais en dehors des congés payés.

Toutefois, dans les structures dont l'effectif ne permet pas une rotation équitable du personnel d'astreinte, il peut être dérogé au nombre de 15 astreintes dans la limite de 21 astreintes par mois.

5.4.5 Intervention pendant la période d'astreinte

Délai d'intervention

Le délai pour intervenir doit être défini par l'employeur de façon raisonnable et selon les cas de survenance.

Si à la suite d'un cas de force majeure le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, que ce soit à distance ou sur site, il devra prévenir dans les plus brefs délais sa hiérarchie.

Décompte

Le décompte journalier des heures d'intervention débute dès que le salarié est contacté et se termine :

- soit à la fin de l'intervention lorsque celle-ci se déroule à distance ou depuis le domicile du salarié ;
- soit lors du retour du salarié à son domicile en cas de déplacement.

5.4.6 Astreinte et repos quotidien et hebdomadaire

Les repos quotidiens et hebdomadaires ne sont pas impactés par les périodes d'astreinte, exception faite de la durée d'intervention, qui est considérée comme du temps de travail effectif comme précisé par la circulaire DRT 6 du 14 avril 2003, article L. 3121-6 du code du travail.

5.4.7 Rémunération de l'astreinte

Rémunération de l'astreinte

Le temps d'astreinte doit donner lieu au minimum soit :

- à une indemnité compensatrice sur la base minimum de 1/12 d'heure par heure d'astreinte. Au-delà de 15 astreintes et dans la limite de 21 astreintes, le temps passé en astreinte est rémunéré sur la base de 1/6 d'heure par heure d'astreinte.
- à une indemnité en temps de repos équivalent à l'indemnité numéraire ;
- à une indemnité sous une autre forme (par exemple : un logement de fonction) indiquée dans le contrat de travail en contrepartie de l'astreinte.

Le ou les types d'indemnités, relatives aux astreintes, sont déterminés dans le contrat de travail.

En cas de compensation en repos compensateur, le contrat de travail ou un avenant doit en définir les modalités. Le repos doit être pris dans l'année civile en cours. Concernant les astreintes effectuées courant du mois de décembre, la compensation en repos peut être prise l'année civile suivante.

Si un salarié bénéficie, avant l'entrée en vigueur de l'avenant, d'une contrepartie pour astreinte supérieure aux dispositions précédentes, celle-ci lui reste acquise mais ne peut pas se cumuler avec les dispositions précédentes.

Rémunération de l'Intervention

Seules les interventions effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif. Elles

sont rémunérées sur la base du taux normal, voire d'un taux majoré :

- en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal (35 heures)
- dès la première heure complémentaire pour les salariés à temps partiel.

Le temps passé au téléphone ou en déplacement est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Les heures d'intervention et leurs majorations éventuelles sont payées chaque mois.

5.4.8 Frais de déplacement

Les frais relatifs aux déplacements effectués par un salarié dans le cadre d'une intervention sont pris en charge par l'employeur, selon les conditions légales en vigueur prévues pour les déplacements occasionnels (barème URSSAF).

À ce titre, le salarié pourra utiliser le véhicule de la maison d'étudiants mis à sa disposition ou son véhicule personnel pour effectuer son intervention si ce moyen facilite le respect du délai d'intervention ou s'il s'impose en raison de l'heure du déplacement. Cette possibilité doit être mentionnée dans le contrat de travail précisant également les conditions.

5.4.9 Moyens mis à disposition

Mise à disposition d'un téléphone, voiture...

Les moyens (téléphone, voiture...) nécessaires à la bonne application de cet avenant seront définis dans le contrat de travail ou un avenant au contrat.

5.4.10 Récapitulatif

Récapitulatif par astreinte

Les salariés d'astreinte doivent déclarer après chaque astreinte, sur le registre prévu à cet effet, les dates des astreintes, les heures de début et de fin des astreintes et des interventions qu'ils ont effectuées.

Récapitulatif mensuel

Un récapitulatif mensuel doit être mis en place suivant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article R. 3121-1 du code du travail).

5.4.11 Délai de prévention

Le délai de prévention doit respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article L. 3121-8 du code du travail).

Titre VI Congés

Article 6.1 Droit aux congés payés et jours fériés

Les salariés bénéficient, outre les jours fériés légaux, de 36 jours ouvrables de congés rémunérés.

Article 6.2 Périodes assimilés à du temps de travail effectué

Mod. par Avenant n° 55, 13 fevr. 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FERC CGT.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1^{er} juin de l'année précédente et s'achève le 31 mai de l'année en cours.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés :

-
- Les périodes considérées comme périodes de travail effectif par le code du travail
 - Les périodes d'arrêts de maladie pour lesquelles le salaire net est maintenu par l'employeur conformément aux dispositions de l'article 6.4a de cette convention collective,
 - Les périodes de congés pour événements familiaux.

Article 6.3 Modalités de prise de congés payés

Mod. par Avenant n° 58, 7 juill. 2015, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 10 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Mod. par Avenant n° 69, 15 juin 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} nov. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

Le congé principal comprend, en principe, au moins 3 semaines consécutives, pendant la période du 1^{er} juin au 31 octobre.

Le tableau d'échelonnement des dates de congés du personnel est porté à la connaissance des intéressés par affichage :

- le 15 février, pour les congés d'été ;
- 2 mois auparavant, pour les autres congés.

Les salariés (salariés étrangers, salariés expatriés, salariés ressortissants des DOM-TOM), qui justifient individuellement de contraintes géographiques particulières peuvent demander à l'employeur de cumuler des congés sur deux périodes de prise de congés, dans la limite de deux mois de date à date, selon les conditions suivantes :

- la période de prise des congés, pourra s'étaler du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 2 ;
- le salarié devra bénéficier entre le 1^{er} juin de l'année N et le 31 mai de l'année N + 1 d'au moins 12 jours ouvrables de congés payés ;
- le salarié devra faire une demande écrite et obtenir l'accord écrit de son employeur.

(Avenant n° 69, 15 juin 2020, étendu) Les congés payés acquis au premier jour du congé parental tel que prévu à l'article 6.6, doivent être soldés à partir du premier jour de sa reprise de travail et pendant une durée d'un an.

Article 6.4 Maladie, accident du travail, maternité, adoption

Mod. par Avenant n° 55, 13 févr. 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FERC CGT.

Avenant n° 73, 11 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP-CFDT ;

FERC-CGT ;

**a)
Maladie, accident de travail**

Le salarié empêché d'assurer son service pour maladie doit avertir le chef d'établissement au cours de la première journée d'arrêt.

En cas d'arrêt de travail, dûment constaté par un certificat médical envoyé dans les 48 heures l'employeur,
— le salaire net est maintenu par l'employeur pendant les 3 jours de carence,
— à partir du premier jour de prise en charge par la sécurité sociale, le salaire net est maintenu par l'employeur, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale.

Conditions pour le maintien du salaire net par l'employeur :

— en cas d'accident du travail ou maladie d'origine professionnelle, quelle que soit l'ancienneté du salarié, le salaire net est maintenu dès le premier jour, y compris pendant la période d'essai et dans la limite de 90 jours ;
— en cas de maladie ou accident d'origine non professionnelle, le salaire net est maintenu dans les conditions suivantes :

- pendant 30 jours, après six mois de présence ;
- pendant 60 jours, après un an de présence ;
- pendant 90 jours, après deux ans de présence ;

Le cumul des arrêts de maladie, pour lesquels le salaire net est maintenu par l'employeur, ne peut dépasser les limites indiquées ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs. Pour bénéficier de ces avantages, le salarié doit bénéficier de ses droits à la sécurité sociale. L'organisme de prévoyance prend en tout ou partie le relais après échéance des délais précités si les conditions sont remplies.

Demande de subrogation

En cas de maintien total ou partiel du salaire, l'employeur peut demander que les indemnités journalières dues à l'assuré lui soient versées directement, dans la mesure où le salaire maintenu est d'un montant au moins égal aux dites indemnités pour la période considérée. Dans ce cas, l'assuré doit autoriser l'employeur à percevoir ses indemnités.

**b)
Maternité**

À partir d'un an de service, le personnel féminin bénéficie du traitement différentiel pendant la durée de congé de maternité. En tout état de cause, la totalité des indemnités de la sécurité sociale est due à la salariée.

Les salariées concernées bénéficient d'une réduction journalière d'une heure de travail à partir du cinquième mois de grossesse. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées.

(Al. ajouté par Avenant n° 73, 11 déc. 2024, non étendu) *La garantie du rattrapage salarial sera mise en œuvre au retour de la salariée, en conformité avec les dispositions légales conformément à l'article L 1225-26 du Code du travail.*

**c)
Adoption**

Le congé d'adoption prévu pour le personnel féminin sera ouvert au personnel masculin dont la conjointe salariée n'a pas utilisé ce droit. Il devra, dans ce cas, fournir une attestation de l'employeur.

**d)
Maladie et congés payés**

Si un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée par un certificat médical à la date fixée de son congé annuel ou si un salarié prévient son employeur sous 48 heures à partir de la date de son arrêt maladie ou accident par un certificat médical qu'il est tombé malade pendant son congé annuel, le congé annuel se trouve interrompu pendant la durée du congé maladie,

Dans ces deux cas, le congé annuel est reporté, en fonction des nécessités de l'organisation de la structure, jusqu'à concurrence des jours de congés non pris pour cause de maladie qui restent à courir :

- Soit à l'expiration du congé maladie ;
- Soit à une date ultérieure après accord des parties.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus et sont rémunérés au prorata de leur temps de travail.

Le droit au congé annuel payé non pris pour cause de maladie s'éteint à l'expiration d'une période de report de 15 mois à compter de la fin de l'année de référence ouvrant droit au congé.

Article 6.5 **Congé pour convenance personnelle**

L'attribution du congé pour convenance personnelle, après demande écrite motivée, est subordonnée à l'intérêt du service et aux besoins de l'établissement. Il peut être accordé notamment dans les cas suivants : maladie du conjoint ou d'un enfant, enfant en bas âge (*cf.6.9*), situation de famille difficile, etc. Ce congé n'ouvre pas droit à rémunération ni à congés payés. Il peut aussi, au choix du salarié, être déduit des congés annuels acquis au jour considéré.

Le délai, pour prévenir de la date du départ et de la date de retour de ce congé ainsi que de sa durée, est fonction de la nature des cas et négociable directement entre employeur et salariés.

Article 6.6 **Congé parental, congé sabbatique**

Mod. par Avenant n° 69, 15 juin 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} nov. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
CFTC.

Ces congés peuvent être accordés, quel que soit l'effectif de l'établissement.

Pour les modalités, les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur.

(Avenant n° 69, 15 juin 2020, étendu) À défaut d'avoir soldé ses congés payés avant sa prise de son congé parental, chaque salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés acquis au premier jour de son congé parental. Les modalités de prise de ces congés sont prévues à l'article 6.3.

Article 6.7 **Congé sans solde**

Le personnel embauché par contrat à durée indéterminée, ayant un an d'ancienneté, peut solliciter par demande écrite motivée un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période d'un an renouvelable.

Article 6.8 (d'origine) **Congés pour événements familiaux**

Mod. par Avenant n° 67, 12 mars 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 30 juill. applicable à compter du 1^{er} oct. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
FEP CFDT ;
SNEPL CFTC ;
FERC CGT.

Mod. par Avenant n° 70, 1^{er} déc. 2022, étendu par arr. 18 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
FO ;
CFE-CGC ;
FEP CFDT ;
FERC CGT.

Mod. par Avenant n° 71, 12 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :

*CFE-CGC ;
FEP CFDT ;
FERC CGT ;
SNEPAT FO.*

Avenant n° 73, 11 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

*FEP-CFDT ;
FERC-CGT ;
CFE-CGC.*

— mariage du salarié : 5 jours ouvrés (*Avenant n° 73, 11 déc. 2024, non étendu : les termes «mariage du salarié : 5 jours ouvrés» sont remplacés par les mots «mariage du salarié : 6 jours ouvrés»*);

— mariage d'un enfant : 3 jours ouvrés (*Avenant n° 73, 11 déc. 2024, non étendu : les termes «mariage d'un enfant : 4 jours ouvrés» sont remplacés par les mots «mariage d'un enfant : 4 jours ouvrés»*);

— mariage d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvré ;

— (Avenant n° 71, 12 déc. 2023, étendu) décès du conjoint ou concubin déclaré, enfant(s) : 10 jours ouvrés ;

— (Avenant n° 71, 12 déc. 2023, étendu) décès des parents : 10 jours ouvrés ;

— (Avenant n° 71, 12 déc. 2023, étendu) décès des frère(s) et sœur(s) : 10 jours ouvrés ;

— décès des beaux parents, grands-parents : 3 jours ouvrés ;

— naissance ou adoption : 3 jours ouvrés dans les 15 jours suivant l'évènement.

Ces congés sont rémunérés.

**Article 6.9
Congés pour enfant malade**

Mod. par Avenant n° 70, 1^{er} déc. 2022, étendu par arr. 18 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

*FO ;
CFE-CGC ;
FEP CFDT ;
FERC CGT.*

(Avenant n° 70, 1^{er} déc. 2022, étendu) Le père ou la mère d'un enfant malade (moins de 16 ans) peut bénéficier, par année civile, de 5 jours d'absence (ou de 10 demi-journées) rémunérés.

Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant.

Article 6.10

Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse. Congés de formation économique, sociale et syndicale

Ces congés, prévus par la loi, pourront être obtenus par tout membre du personnel, dans les conditions légales.

**Titre VII
Formation professionnelle**

La formation professionnelle et la formation permanente sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

Les organismes de plus de 10 salariés doivent consacrer :

— 0,95 p. 100⁽¹⁾ de leur masse salariale à la formation professionnelle ou perfectionnement de leurs salariés, dans le cadre d'un plan de l'entreprise pour une période de 3 ans ;

(1) Taux au 1^{er} janvier 1992.

— 0,15 p. 100⁽¹⁾ doit être versé à un O.P.A.C.I.F. (organisme gérant les congés individuels de formation) ;

(1) Taux au 1^{er} janvier 1992.

— 0,30 p. 100⁽¹⁾ doit être versé à un O.M.A. (organisme gérant les crédits de la formation en alternance pour les jeunes).

(1) *Taux au 1^{er} janvier 1992.*

En outre, les organismes employant des salariés à contrat à durée déterminée doivent verser 1 p. 100⁽¹⁾ de la masse salariale de ces contrats à un organisme agréé pour gérer ces fonds.

(1) *Taux au 1^{er} janvier 1992.*

Les organismes de moins de 10 salariés doivent, à partir du 1^{er} janvier 1992, prélever 0,15 p. 100⁽¹⁾ de leur masse salariale, somme qui sera versée à un organisme gérant ces fonds et donnant la possibilité aux salariés de suivre une formation.

(1) *Taux au 1^{er} janvier 1992.*

Compte tenu de la nature et des besoins des organismes, chacun d'entre eux s'efforce de dépasser les obligations légales.

Titre VIII Retraite complémentaire et prévoyance

Article 8.1

Retraite complémentaire

(Modifié par avenant du 4 février 1993, étendu par arrêté du 20 août 1993, JO 29 septembre 1993)

Le personnel est affilié à des régimes de retraite par répartition, à savoir :

— un régime non cadre : adhésion à une caisse de retraite complémentaire au taux de 8 p. 100 au 1^{er} décembre 1993 (répartition : 40 p. 100 salarié, 60 p. 100 employeur) ; un régime cadre : ... a taux de 12 p. 100 (répartition suivant les normes A.G.I.R.C.).

— un régime cadre : adhésion à la même caisse ou à une autre caisse et une cotisation minimale au taux de 12 p. 100.

Article 8.2

Prévoyance

(Se reporter également à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993)

(Modifié par avenant du 4 février 1993, étendu par arrêté du 20 août 1993, JO 29 septembre 1993)

Tout salarié, cadre ou non cadre, bénéficie d'un régime paritaire de prévoyance identique qui doit obligatoirement le couvrir en cas :

- d'incapacité de travail temporaire ;
- d'incapacité permanente totale, invalidité ;
- de décès ;
- de rente éducation ;
- de rente du conjoint survivant.

Cotisations

Pour les non-cadres, 60 p. 100 de la cotisation est à la charge de l'employeur.

Un avenant fixera le cahier des charges du régime de prévoyance, le choix d'un organisme professionnel et la mise en conformité éventuelle des accords existants.

Titre IX Classification et salaires

(Modifié par avenant du 4 février 1993, étendu par arrêté du 20 août 1993, JO 29 septembre 1993)

Le tableau ci-après (annexe I) constitue la grille de classification des emplois.

Au regard de chaque catégorie d'emplois sont indiqués une définition générale et un coefficient minimum.

Le changement de catégorie peut s'effectuer en fonction de compétences nouvelles acquises par l'expérience et/ou la formation professionnelle, ou dans la limite des emplois disponibles dans l'établissement du salarié ou dans un autre organisme relevant de la présente convention.

Article 9.1 **Calcul de la rémunération**

Mod. par Avenant n° 56, 14 févr. 2014, étendu par arr. 19 juin 2014, JO 27 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Le coefficient conventionnel constitue un élément de calcul de la rémunération minimale annuelle garantie, payable en 12 mois.

La rémunération résulte du produit du coefficient attribué (qui ne peut pas être inférieur au coefficient conventionnel de référence) par au minimum la valeur du point conventionnel.

Les rémunérations varient donc automatiquement et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel et/ou de l'évolution des coefficients conventionnels.

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au S.M.I.C. La commission paritaire nationale veille à application de cette règle et se réunit au moins une fois par an pour négocier les salaires minima conventionnel.

Article 9.2 **Avantages en nature**

Mod. par Avenant n° 13, 6 mars 1998, étendu par arr. 10 juin 1998, JO 19 juin

Mod. par Avenant n° 53, 27 juin 2013, étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Logement

Le personnel, contraint par les nécessités du service à loger dans des appartements de fonction, perçoit une rémunération supplémentaire égale au montant qu'il devra rembourser chaque mois sur la base des :

— studio : 3 points annuels par mois ;

— F2/F3 : 4 points annuels par mois.

Le personnel logé, non contraint par les nécessités du service, réglera un loyer calculé sur la base ci-dessus.

Nourriture

Le personnel non cadre, prenant sur place un repas proposé ou servi par l'établissement, perçoit une indemnité correspondant à une fois le minimum garanti (MG taux sécurité sociale) par repas, se déduisant de la valeur du repas.

Le personnel cadre doit acquitter la valeur du repas fixé par l'association.

Tout membre du personnel de restauration ou d'animation, cadre ou non cadre, contraint de prendre son repas par nécessité du service bénéficie de la gratuité du repas qui est de ce fait un avantage en nature.

(Avenant n° 53, 27 juin 2013, étendu)

Logement / Nourriture

Les avantages en nature logement et nourriture sont calculés selon les dispositions légales réglementaires en vigueur (URSSAF).

Article 9.3 **Salariés assurant de multi-emplois**

Ces dispositions concernent les catégories 1-2-3-4.

La multiplicité des emplois que peut assurer le salarié doit être prise en compte lors de l'établissement du contrat de travail :

— si ces emplois sont de catégories différentes, par un coefficient tenant compte du prorata du temps de travail par emploi. En cas de second ou troisième emploi de catégorie inférieure, le coefficient sera celui de la catégorie

supérieure ;

— si ces emplois sont de même catégorie et de filière différente (entretien-cuisine-administration-animation) par le coefficient de la catégorie, majoré de cinq points pour deux emplois, de dix points pour trois emplois ou plus. Des dispositions analogues sont prises en cas de remplacement temporaire.

Article 9.4 Entretien annuel

L'évolution de carrière au sein d'une même catégorie et la promotion se font normalement à l'issue d'un entretien annuel entre le salarié et le directeur ou le cadre délégué par celui-ci.

Pour cet entretien, le salarié peut être assisté par un délégué du personnel ou un de ses collègues de l'établissement. Le directeur ou le cadre délégué peut être assisté par un autre cadre de l'établissement.

La procédure de l'entretien annuel s'applique aussi au directeur qui rencontre, à cet effet, le président de son organisme gestionnaire.

L'entretien annuel doit être l'occasion d'un échange approfondi au cours duquel sont appréciés :

- d'une part, les résultats obtenus par le salarié dans les tâches qui lui sont confiées ainsi que les progrès dans la compétence professionnelle faits grâce à l'expérience et/ou la formation professionnelle ;
- d'autre part, les difficultés rencontrées par le salarié dans l'accomplissement de ses tâches et dans la mise en oeuvre de sa compétence professionnelle afin d'y apporter remède dans toute la mesure du possible.

Article 9.5 Coefficients

Mod. par Avenant n° 40, 15 oct. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable au 1^{er} jour du mois suivant l'arrêté d'extension

La grille des coefficients comprend 20 coefficients.

À chaque classe correspond un coefficient conventionnel. Ce coefficient est le coefficient conventionnel applicable à la classe.

Les coefficients de la grille étant des coefficients minimum, il peut donc y être dérogé de façon plus favorable.

Le coefficient minimum conventionnel applicable dépend de la catégorie et de la classe auxquelles est rattaché le salarié.

La détermination de la catégorie et de la classe d'appartenance du salarié dépend de l'emploi occupé, de son autonomie, de ses responsabilités, de sa formation initiale, de ses compétences, de son expérience.

Le changement de classe et/ou de catégorie dépend de l'autonomie, des nouvelles compétences, des nouvelles qualifications, des responsabilités que le salarié acquiert, évaluées lors de l'entretien annuel.

Article 9.6 Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 45, 6 déc. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.

Mod. par Avenant n° 64, 14 sept. 2017, étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Pour bénéficier de la prime d'ancienneté, le salarié doit justifier de trois ans d'ancienneté révolus.

L'ancienneté donne droit annuellement à un nombre déterminé de points (cf. tableau «prime d'ancienneté»).

Le point de départ de l'ancienneté est la date d'entrée dans l'entreprise.

Le nombre de points évolue tous les trois ans.

Exemples :

- Un salarié, ayant 4 ans d'ancienneté révolus, a droit à 2 points annuels au titre de l'ancienneté.
- Un salarié, ayant 10 ans d'ancienneté révolus, a droit à 6 points annuels au titre de l'ancienneté.

La prime est payée mensuellement.

Elle doit apparaître sur le bulletin de salaire de façon distincte de la rémunération mensuelle de base (calculée selon

l'article 9-1 de la convention collective).

Le montant mensuel de la prime d'ancienneté est égal au nombre de points acquis au titre de l'ancienneté multiplié par la valeur annuelle du point de la fonction publique divisé par douze.

Prime d'ancienneté (mensuelle) = Nombre de points d'ancienneté × Valeur annuelle du point de la fonction publique / 12 mois

La prime d'ancienneté ne peut pas être proratisée en fonction du nombre d'années ou du nombre de mois.

Le salarié à temps partiel bénéficie du même rythme d'acquisition d'années d'ancienneté qu'un salarié à temps plein».

Les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

(Avenant n° 64, 14 sept. 2017, étendu) Les périodes de congé parental à temps plein sont prises en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à la prime d'ancienneté, conformément à l'article 10.1 de la convention collective.

Tableau «prime d'ancienneté»(Avenant n° 45, 6 déc. 2010, étendu)

Prime d'ancienneté		
À partir de	Nombre de points acquis	Soit nombre de points annuels total
3 ans révolus	2	= 2
6 ans révolus	+ 2	= 4
9 ans révolus	+ 2	= 6
12 ans révolus	+ 2	= 8
15 ans révolus	+ 2	= 10
18 ans révolus	+ 2	= 12
21 ans révolus	+ 2	= 14
24 ans révolus	+ 2	= 16
27 ans révolus	+ 4	= 20

Cette convention, dûment signée, entrera en vigueur, conformément à l'article 1.2 le 1^{er} septembre 1992. La valeur du point, à cette date, étant de 297,84 F par an.

Les dispositions transitoires, prévues à l'article 1.7, s'appliqueront jusqu'au 1^{er} septembre 1993, au plus tard.

Article 9.7 Particularités du temps de travail aménagé

Mod. par Ajouté par : Avenant n° 49, 21 févr. 2012, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable au 1^{er} jour du mois suivant la date publication de son extension¹

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

SNEPAT FO.

Rémunération

La rémunération est lissée sur la période de référence afin que le salarié ait un salaire fixe mensuel hors heures supplémentaires.

Le bulletin de paye mensuel ou un document annexé indiquera le nombre d'heures effectuées pendant le mois et le nombre d'heures effectives total depuis le début de la période de référence.

Embauche en cours de période de référence

En cas d'embauche en cours de période de référence, la rémunération due jusqu'à la fin de la période de référence sera lissée sur le reste de la période à courir, en dehors des heures supplémentaires.

Rupture du contrat en cours de période de référence

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié à temps de travail aménagé, ce dernier a droit à la rémunération de son temps réel de travail. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes, en fonction de la rémunération déjà versée pour le nombre d'heures réalisées.

En cas de licenciement économique, le salarié conservera le bénéfice éventuel occasionné par le lissage du salaire.

Absence

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence non rémunérée ou indemnisée, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

Titre X Égalité professionnelle

Mod. par Avenant n° 64, 14 sept. 2017, étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
FEP CFDT ;
SNEPL CFTC ;
FERC CGT.

Article 10.1 Égalité professionnelle et ancienneté

Mod. par Avenant n° 64, 14 sept. 2017, étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
FEP CFDT ;
SNEPL CFTC ;
FERC CGT.

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'égalité professionnelle.

En ce sens, les périodes de congé parental à temps-plein sont prises en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté (Voir parties «Départ volontaire à la retraite» et «Mise à l'a retraite» de l'article 4.3 «Rupture du contrat de travail» ; partie «Indemnité de licenciement» de l'article 4.3.3 «Licenciement individuel» ; article 9.6 «Prime d'ancienneté»).

Titre XI Complémentaire santé

Mod. par Avenant n° 71, 12 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNME.

Syndicat(s) de salariés :
CFE-CGC ;
FEP CFDT ;
FERC CGT ;
SNEPAT FO.

Article 11.1 Prise en charge

Mod. par Avenant n° 71, 12 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Depuis 2016, tous les employeurs du secteur privé ont l'obligation de mettre en place pour leurs salariés une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, et de participer à la cotisation du régime obligatoire au moins à hauteur de 50 %.

Les partenaires sociaux ont convenu que la prise en charge employeur passe à 60 % à partir du 1^{er} janvier 2024 .

ANNEXES

Classifications

Annexe I - Classification

Mod. par Avenant n° 40, 15 oct. 2009 étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

Catégorie		Définitions	Formation souhaitée ou équivalence	Classe minimum	Coefficient minimum en 2009	Exemples d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI, Et/ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP, Et/ou expérience, Niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, BAC, Et/ou expérience, Niveau IB,	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire.
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en œuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, BAC + 2, Et/ou expérience professionnelle Niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable...
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	BAC + 3 Et/ou expérience Niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économie, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	BAC + 3 Et expérience Niveau II	14	445	Directeur.

Méthode de passage de l'ancienne grille à la nouvelle grille

La grille des coefficients des salaires de la convention collective des maisons d'étudiants (brochure n° 3266), présente actuellement des dysfonctionnements :

- les salaires, correspondant à quatorze coefficients de la grille, sont en deçà du SMIC ;
- la grille est de plus en plus «tassée» et ne présente plus de réelle cohérence.

Afin de remédier à ces dysfonctionnements et pour redonner une certaine cohérence à la grille des coefficients, les partenaires sociaux décident d'apporter les modifications suivantes :

- 1 - Diminuer le nombre de coefficients pour qu'il ne reste plus que 20 classes.
- 2 - Regrouper ces 20 classes en trois catégories qui peuvent se chevaucher (agent de service : 1, agent de maîtrise : 2, cadre : 3).
- 3 - La détermination de la classe d'appartenance du salarié dépend de l'emploi occupé, de son autonomie, de ses responsabilités, de sa formation initiale, de ses compétences, de son expérience.

Le salaire de base d'un salarié évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point de la fonction publique.

Le personnel rattaché à la catégorie 1 de l'ancienne grille doit se voir appliquer au minimum le coefficient de la classe 1 de la catégorie 1A.

Le personnel rattaché à la catégorie 2 de l'ancienne grille doit se voir appliquer au minimum le coefficient de la classe 2 de la catégorie 1B.

Le personnel rattaché à la catégorie 3 de l'ancienne grille doit se voir appliquer au minimum le coefficient de la classe 3 de la catégorie 2A.

Le personnel rattaché à la catégorie 4 de l'ancienne grille doit se voir appliquer au minimum l'indice de la classe 5 de la catégorie 2B.

Le personnel rattaché à la catégorie 5 de l'ancienne grille doit se voir appliquer au minimum le coefficient de la classe 12 de la catégorie 3A.

Le personnel rattaché à la catégorie 6 de l'ancienne grille doit se voir appliquer au minimum le coefficient de la classe 14 de la catégorie 3B.

4 - Coefficients et Introduction d'une prime d'ancienneté.

Les échelons ne s'acquièrent plus après deux ou trois ans de travail dans la même catégorie.

Le changement de classe et/ou de catégorie dépend de l'autonomie, des responsabilités que le salarié acquiert. Ce changement se négocie de gré à gré lors de l'entretien annuel.

L'ancienne version de l'article 9.5 de la convention collective des maisons d'étudiants n'est plus applicable. L'article 9.5 est modifié. L'article 9.6, relatif à une prime d'ancienneté, a été ajouté.

Pour avoir droit à la prime d'ancienneté, un salarié doit avoir trois ans d'ancienneté.

L'ancienneté donne droit à un nombre déterminé de points.

La prime est payée mensuellement.

Le nombre de points évolue tous les 3 ans.

La prime ne peut pas être proratisée en fonction du nombre d'années ou du nombre de mois.

Le salarié à temps partiel bénéficie du même rythme d'acquisition d'années d'ancienneté qu'un salarié à temps plein.

Pour le salarié, dont l'employeur a déjà mis en place une prime d'ancienneté, le salarié garde cette prime si elle est supérieure à la prime conventionnelle (cela doit donc être vérifié chaque année) mais elle ne se cumule pas avec la prime conventionnelle. Si la prime d'ancienneté du salarié est inférieure à la prime conventionnelle, le salarié se voit alors appliquer la prime conventionnelle en lieu et place de la prime d'entreprise.

5 - Grille de correspondance

Afin de faciliter le positionnement d'un salarié dans la nouvelle grille, un tableau de correspondance est proposé.

Tableau de correspondance (jaune = ancienne grille ; blanc = correspondance dans la nouvelle grille) :

		Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12	Echelon 13	
Catégorie 1		280	280	280	280	281	284	287	290	293	296	299	302	308	
correspondance	catégorie 1 A	Classe 1								Classe 2					
		297								307					
		Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12	Echelon 13	
Catégorie 2		280	280	280	285	290	295	301	305	310	315	320	325	335	
correspondance	Catégorie 1B	Classe 2					Classe 3					Classe 4	Classe 5	Classe 6	
		307					317					326	337	347	
		Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12	Echelon 13	
Catégorie 3		290	296	304	311	316	321	326	331	336	341	346	352	362	
correspondance	Catégorie 2A	Classe 3			Classe 4		Classe 5		Classe 6		Classe 7		Classe 8	Classe 9	
		317			326		337		347		357		367	377	
		Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12	Echelon 13	
Catégorie 4		315	321	329	338	346	353	360	364	368	371	376	381	389	
correspondance	Catégorie 2B	Classe 5			Classe 6	Classe 7	Classe 8	Classe 9			Classe 10		Classe 11		
		337			347	357	367	377			387		397		
		Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12	Echelon 13	
Catégorie 5		365	371	381	391	400	409	417	424	428	431	436	441	446	
correspondance	Catégorie 3A	Classe 12					Classe 13					Classe 14		Classe 15	
		406					435					445		475	
		Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12	Echelon 13	
Catégorie 6		420	427	440	453	464	475	486	491	500	506	514	520	536	
correspondance	Catégorie 3B	Classe 14			Classe 15		Classe 16					Classe 17		Classe 18	
		445			475		505					535		564	

Attention

En aucun cas, un salarié ne peut se voir appliquer un coefficient inférieur au coefficient conventionnel alloué à sa classe.

Il s'agit de minima conventionnels, un salarié peut tout à fait se voir appliquer un coefficient supérieur au coefficient conventionnel attribué à sa classe.

Cas de figure

Soit un salarié dont le coefficient appliqué est supérieur au coefficient conventionnel, c'est-à-dire au coefficient correspondant à la catégorie et à l'échelon auxquels il appartient dans l'ancienne grille.

Si le coefficient appliqué est également supérieur au coefficient conventionnel correspondant à la classe à laquelle il appartient sur la nouvelle grille, sa rémunération est calculée alors en fonction du coefficient appliqué et non du coefficient conventionnel de la nouvelle grille. Il garde le coefficient appliqué sans pour autant être positionné dans une classe supérieure. Il ne peut subir ni diminution de salaire, ni diminution de coefficient.

L'augmentation de salaire se fait alors en fonction de l'évolution du point de la fonction publique, d'une revalorisation

sation de l'ensemble des salaires ou d'une négociation avec son employeur.

Exemple :

Un salarié était positionné en catégorie 3 échelon 7 sur l'ancienne grille. Son coefficient conventionnel était donc de 326. Cependant, sa rémunération était calculée à partir du coefficient 340.

Selon la nouvelle grille des coefficients et le tableau de correspondance, ce salarié fait partie dorénavant de la classe 5, qui a pour coefficient conventionnel 337.

La rémunération de ce salarié doit donc, dans ce cas, être calculée à partir du coefficient 340 et non du coefficient 337.

La situation des directeurs :

Les directeurs salariés, dont le coefficient est supérieur à celui de la catégorie 6 échelon 13 de l'ancienne grille, doivent être repositionnés sur la nouvelle grille, soit en classe 18, 19 ou 20.

Un directeur, dont le coefficient qui lui est appliqué est supérieur à celui de la classe à laquelle il est rattaché sur la nouvelle grille, ne peut subir ni de diminution de salaire, ni de diminution de coefficient.

La rémunération se calcule alors en fonction du coefficient appliqué et non du coefficient conventionnel, comme dans l'exemple ci-dessus.

L'augmentation de salaire se fait alors en fonction de l'évolution du point de la fonction publique, d'une revalorisation de l'ensemble des salaires ou d'une négociation avec son employeur.

Annexe II - Coefficients minima

Mod. par Avenant n° 33, 22 juin 2004, étendu par arr. 5 nov. 2004, JO 21 nov.

Avenant n° 37, 6 déc. 2006, étendu par arr. 22 juin 2007, JO 17 juill.

Mod. par Avenant n° 40, 15 oct. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable au 1^{er} jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension

Mod. par Avenant n° 48, 8 déc. 2011, étendu par arr. 26 oct. 2012, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 51, 21 févr. 2012, étendu par arr. 26 oct. 2012, JO 22 déc., applicable le 1^{er} janv. 2011⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPL CTFC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 70, 1^{er} déc. 2022, étendu par arr. 18 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT.

Grille au 1^{er} septembre 2013 (Avenant n° 51, 21 févr. 2012, étendu)

Grille des coefficients	
Classe	Coefficient

1	313
2	320
3	327
4	336
5	345
6	353
7	361
8	370
9	380
10	390
11	400
12	411
13	439
14	449
15	479
16	509
17	539
18	567
19	607
20	657

Grille au 1^{er} janvier 2023 (Avenant n° 70, 1^{er} déc. 2022, étendu)

Classe	Coefficient
1	333
2	340
3	347
4	356
5	365
6	373
7	381
8	390
9	400
10	410
11	420
12	431
13	459
14	469
15	499
16	529

Classe	Coefficient
17	559
18	587
19	627
20	677

Classification Retraite complémentaire

Annexe III

Accord paritaire sur le taux de retraite complémentaire ARRCO du 18 octobre 1991

[Accord non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

U.N.M.E.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.O.— S.N.E.P.A.T. ;

C.F.T.C.— S.N.E.L.P. ;

C.G.T.— F.E.R.C. ;

C.F.D.T.— F.E.P. ;

F.N.— S.P.E.L.C.

Retraite complémentaire ARRCO non-cadres et cadres jusqu'au plafond de la sécurité sociale

Les établissements qui adhèrent à l'U.N.M.E. feront bénéficier leurs salariés d'un régime de retraite supplémentaire (4 p. 100) en sus du régime légal de retraite complémentaire (4 p. 100) dans les conditions précisées ci-après :

Article 1

Le régime de retraite supplémentaire s'applique à l'ensemble du personnel salarié.

Article 2

La cotisation à ce régime supplémentaire est fixée à 4 p. 100 du salaire brut.

Article 3

Cette cotisation sera répartie entre l'employeur et le salarié selon la proportion suivante :

— employeur : 60 p. 100 ;

— salarié : 40 p. 100.

Article 4

Le prélèvement des cotisations de ce régime supplémentaire se fera progressivement selon l'échéancier suivant :

— 1^{er} décembre 1991 : 2 p. 100 du salaire (taux à 6 p. 100) ;

— 1^{er} décembre 1992 : 1 p. 100 du salaire (taux à 7 p. 100) ;

— 1^{er} décembre 1993 : 1 p. 100 du salaire (taux à 8 p. 100).

Article 5

Les établissements qui font déjà bénéficier leur personnel d'un régime supplémentaire mais à un taux de cotisation inférieur à 4 p. 100, augmenteront leur taux de cotisation, à partir du 1^{er} décembre 1991 pour atteindre le taux de 4 p. 100 au 1^{er} décembre 1993.

Conformément à la lettre circulaire ARRCO n° 91-12 du 28 mars 1991, le niveau des revalorisations gratuites qui

seront accordées au personnel actif, retraité et radié sera déterminé en fonction des résultats de la pesée qui sera effectuée par les caisses de retraite complémentaire.

SALAires

Annexe IV

Valeur annuelle du point fonction publique Avenant n° 42 du 9 février 2010

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 17 août]

Valeur du point

Conformément à l'article 9-1 de la convention collective, au 1^{er} octobre 2009, la valeur du point d'indice est devenue : 55,2871 €.

Récapitulatif de l'évolution de la valeur du point de la fonction publique depuis le 1^{er} février 2007

Date	Valeur annuelle du point de la fonction publique
1 ^{er} octobre 2009	55,2871 €
1 ^{er} juillet 2009	55,1217 €
1 ^{er} octobre 2008	54,8475 €
1 ^{er} mars 2008	54,6834 €
1 ^{er} février 2007	54,4113 €

Avenant n° 43 du 6 décembre 2010

[Étendu par arr. 16 juin 2011, JO 24 juin]

Valeur du point

Conformément à l'article 9-1 de la convention collective, au 1^{er} juillet 2010, la valeur du point d'indice est devenue : 55,5635 €.

Récapitulatif de l'évolution de la valeur du point de la fonction publique depuis le 1^{er} juillet 2005

Date	Valeur annuelle du point de la fonction publique
1 ^{er} juillet 2010	55,5635 €
1 ^{er} octobre 2009	55,2871 €
1 ^{er} juillet 2009	55,1217 €
1 ^{er} octobre 2008	54,8475 €
1 ^{er} mars 2008	54,6834 €
1 ^{er} février 2007	54,4113 €
1 ^{er} juillet 2006	53,9795 €
1 ^{er} novembre 2005	53,711 €
1 ^{er} juillet 2005	53,2847 €

Avenant n° 54 du 17 octobre 2013

[Étendu par arr. 21 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} sept. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFTC.

La grille reste inchangée au 1^{er} septembre 2014.

Un point conventionnel annuel est créé en lieu et place de la référence à la valeur annuelle du point de la fonction publique à compter du 1^{er} septembre 2014.

La valeur annuel du point conventionnel est de 57,10 euros à compter du 1^{er} septembre 2014.

Avenant n° 61 du 21 janvier 2016

[Étendu par arr. 14 juin 2016, JO 22 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FERC CGT.

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 57,10 euros sera de :

— 57,79 euros à compter du 1^{er} septembre 2016

— 58,48 euros à compter du 1^{er} janvier 2017

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 64 du 14 septembre 2017

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis le 14 septembre 2017 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur annuelle du point conventionnel de 1 % à compter du 1^{er} octobre 2017, sans attendre l'extension de l'accord.

Afin d'agir en faveur de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux ont également convenu de prendre en compte les périodes de congé parental à 100 % pour le décompte de l'ancienneté. Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Pour cela :

— Un titre X et un article 10.1 sont créés dans la convention collective pour affirmer la volonté des partenaires sociaux et rendre visible la prise en compte de l'ancienneté pour les périodes de congé parental,

— Un alinéa est inséré à la fin de la partie «Départ volontaire à la retraite» de l'article 4.3 : «pour le calcul des années de présence ci-dessus, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100 % conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective».

— Le premier alinéa de la partie «Mise à la retraite» de l'article 4.3 est complétée par la disposition suivante : «Néanmoins, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100 % pour le calcul de l'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective».

— La 2^{ème} phrase du 1^{er} alinéa de la partie «Indemnité de licenciement» de l'article 4.3.3 est complétée : «... et en prenant en compte à 100 % les périodes de congé parental à temps plein conformément à l'article 10.1 de la convention collective».

— L'article 9.6 est complété pour indiquer que les périodes de congé parental sont prises en compte à 100 % dans le calcul de l'ancienneté pour la prime d'ancienneté.

Cet avenant concerne indistinctement toutes les entreprises que couvre la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés, son objet ne s'y prêtant

Article 1

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 58,48 passe à 59,06 à compter du 1^{er} octobre 2017.

Article 2

(Voir Titre X)

Article 3

(Voir art. 4.3)

Article 4

(Voir art. 4.3)

Article 5

(Voir art. 4.3.3)

Article 6

(Voir art. 9.6)

Article 7

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 66 du 12 mars 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} octobre 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis le 12 mars 2018 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur annuelle du point conventionnel de 1 % à compter du 1^{er} octobre 2018, sans attendre l'extension de l'accord.

Cet avenant concerne indistinctement toutes les entreprises que couvre la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés, son objet ne s'y prêtant pas.

Article 1

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 59,06 passe à 59,65 à compter du 1^{er} octobre 2018.

Article 2

Cet avenant sera déposé selon les dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension. Il entre en vigueur

au 1^{er} octobre 2018, sans attendre l'extension de l'accord.

Avenant n° 69 du 15 juin 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} nov. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis le 15 juin 2020 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur annuelle du point conventionnel de 1,5 % à compter du 1^{er} novembre 2020, sans attendre l'extension de l'accord.

Par ailleurs, pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ils ont décidé d'inscrire dans la convention collective, en application de la décision du 22 avril 2010 de la Cour de justice de l'Union européenne, qu'un(e) salarié(e) de retour d'un congé parental doit pouvoir bénéficier des congés acquis avant son départ.

Cet avenant concerne indistinctement toutes les entreprises que couvre la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés, son objet ne s'y prêtant pas, la branche étant par ailleurs composé très majoritairement de très petites entreprises.

Article 1

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 59,65 € passe à 60,54 € à compter du 1^{er} novembre 2020.

Article 2

Il est ajouté à l'article 6.6 de la convention collective la disposition suivante :

Voir cet article

Article 3

Il est ajouté à l'article 6.3 de la convention collective la disposition suivante :

Voir cet article

Article 4

Après la procédure de signature, cet avenant, sera notifié par l'UNME à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L 2231-5 du Code du travail et sera ensuite déposé, à l'issue du délai d'opposition, selon les dispositions légales.

Les partenaires sociaux en demandent l'extension et l'UNME s'engage à en faire la demande auprès du Ministère du travail.

Il entre en vigueur au 1^{er} novembre 2020.

Avenant n° 70 du 1^{er} décembre 2022

[Étendu par arr. 18 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

Article 1er

Les partenaires sociaux, réunis le 1^{er} décembre 2022 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur du point conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2023, sans attendre l'extension de l'accord.

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 60,54 € passe à 62,66 € au 1^{er} janvier 2023 puis à compter du 1^{er} septembre 2023 passera à 63,29 €

Article 2

En raison de l'évolution du SMIC et de ses épercussions sur la grille des coefficients des maisons d'étudiants, les partenaires sociaux décident de modifier la grille des coefficients afin qu'aucune rémunération horaire, calculée à partir de la grille des coefficients, ne soit inférieure au SMIC horaire.

La grille des coefficients des salaires est modifiée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2023

Classe	Coefficient
1	333
2	340
3	347
4	356
5	365
6	373
7	381
8	390
9	400
10	410
11	420
12	431
13	459
14	469
15	499
16	529
17	559
18	587
19	627
20	677

Article 3

Lors de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu que le présent avenant modifie l'article 6.8 de la convention collective relatif aux congés pour évènements familiaux.

(Voir Dispositions générales, Article 6.8)

Article 4

Le présent avenant modifie l'article 6.9 de la convention collective relatif aux congés enfant malade.

(Voir Dispositions générales, Article 6.9)

Article 5

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises que couvre la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés.

Cet avenant sera déposé selon les dispositions légales auprès de la Direction générale du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 71 du 12 décembre 2023

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Article 1er

Les partenaires sociaux, réunis le 12 décembre 2023 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur du point conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2024.

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 63,29 € passe à 66,45 € au 1^{er} janvier 2024.

Article 2

Lors de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu que le présent avenant modifie l'article 6.8 de la convention collective relatif aux congés pour évènements familiaux.

(Voir Dispositions générales, Article 6.8)

Article 3

Un titre XI intitulé «Complémentaire santé» et un article 11.1 «Prise en charge» sont créés :

(Voir Dispositions générales, Article 11.1)

Article 4

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises de la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés. La nature de cet avenant et ses dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 sans attendre son extension.

Avenant n° 73 du 11 décembre 2024

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP-CFDT ;

FERC-CGT ;

CFE-CGC.

Article 1er

Les partenaires sociaux, réunis le 11 décembre 2024 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur du point conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2025.

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 66,45 € ; passe à 67,78 € ; au 1^{er} janvier 2025.

Article 2

Lors de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu que le présent avenant modifie l'article 6.4-b de la convention collective relative à la maternité.

(*Voir Dispositions générales, Article 6.4*)

Article 3

Le présent avenant modifie l'article 4.3.1 de la convention collective relatif à la retraite.

(*Voir Dispositions générales, Article 4.3.1*)

Article 4

Le présent avenant modifie l'article 6.8 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux.

(*Voir Dispositions générales, article 6.8*)

Article 5

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises de la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés. La nature de cet avenant et ses dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025 sans attendre son extension.

Il sera, en outre, déposé selon les dispositions légales auprès de la Direction générale du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Cessation anticipée d'activité des salariés ayant cotisé 40 ans et plus

Avenant n° 9 du 8 janvier 1996

[Étendu par arrêté du 29 avril 1996, JO 8 mai 1996]

Adaptation de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés ayant cotisé 40 ans et plus. Maintien de la couverture en matière de prévoyance et de taux supplémentaires au régime de retraite complémentaire ARRCO

1. Les partenaires sociaux décident, dans leur champ professionnel, d'appliquer les principes de l'accord du 6 septembre 1995. Un accord conventionnel est conclu pour les salariés relevant de la convention collective nationale des maisons d'étudiants.
2. Le taux de retraite complémentaire ARRCO est maintenu à 8% selon la répartition conventionnelle.
3. Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur la base du salaire de référence des 12 mois qui précèdent la cessation d'activité, revalorisé selon le point conventionnel.
4. L'employeur et le salarié continuent de verser leurs parts respectives de cotisations au régime de retraite complémentaire.
5. Le régime de prévoyance est maintenu pour ce qui concerne le capital décès, la rente éducation et la rente du conjoint.
6. Les cotisations de prévoyance sont calculées sur la base du salaire de référence des 12 mois qui précèdent la cessation d'activité. Prestations et salaires de référence sont revalorisés selon l'évolution du point conventionnel.
7. L'employeur assure le maintien du régime de prévoyance de l'ex-salarié pour ce qui concerne le capital décès, la rente éducation et la rente du conjoint. Il se charge de la collecte de la part salariale de la cotisation auprès de l'intéressé selon la répartition conventionnelle (sauf accord d'entreprise plus favorable).
8. En cas de non paiement des cotisations par l'intéressé, tant pour la retraite que la prévoyance, celui-ci perd le bénéfice de cet accord.
9. L'employeur communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan des cessations d'activité et des embauches réalisées dans le cadre du présent accord.
10. Le texte de cet accord sera remis au salarié avant son départ.
11. La commission paritaire nationale de prévoyance dressera un bilan annuel de suivi de cet accord.

Durée du travail

Astreintes à domicile du personnel d'encadrement

Avenant n° 50 du 21 février 2012

[Étendu par arr. 7 juill. 2014, JO 12 juill., applicable le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

SNEPAT FO.

Lorsque la continuité du service et de la sécurité l'exigent, des salariés peuvent être amenés à effectuer des astreintes à domicile.

Cet avenant, lors de son entrée en vigueur, modifiera l'avenant n° 4 du 6 mars 1998⁽¹⁾ relatif aux astreintes.

(1) *NDLR : il y a une erreur de date concernant l'avenant n° 4, il s'agit de l'avenant n° 4 du 9 décembre 1993.*

Cet avenant est à durée indéterminée.

L'avenant n° 4 du 6 mars 1998 est modifié comme suit :

I. Définition

Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail

au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif (article L. 3121-5 Code du travail).

Dans le cas d'une hiérarchie des responsabilités, celle-ci doit être prévue dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail.

II. Salariés concernés

Les astreintes peuvent être effectuées par du personnel cadre ou non cadre.

Dans le cas où du personnel non cadre est d'astreinte, toute décision doit faire l'objet d'une autorisation écrite du directeur.

Les responsabilités dévolues à la fonction de directeur ne peuvent être déléguées à un salarié non cadre d'astreinte.

III. Formalités

Un calendrier annuel ou trimestriel, à titre indicatif, fixera pour chaque salarié concerné, les périodes d'astreinte. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage en début de période. Toute modification doit être portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours avant sauf circonstances exceptionnelles (remplacement, modification avec accords des salariés concernés...).

Le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail doit indiquer :

- que le salarié peut être amené à effectuer des astreintes
- la contrepartie de l'astreinte
- si nécessaire, les protocoles d'intervention.

IV. Fréquence des astreintes

Les astreintes sont mises en place par roulement.

De ce fait, quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié peut effectuer au maximum 15 astreintes par mois, dimanches compris mais en dehors des congés payés.

Toutefois, dans les structures dont l'effectif ne permet pas une rotation équitable du personnel d'astreinte, il peut être dérogé au nombre de 15 astreintes dans la limite de 21 astreintes par mois.

V. Intervention pendant la période d'astreinte

1. Délai d'intervention

Le délai pour intervenir doit être défini par l'employeur de façon raisonnable et selon les cas de survenance.

Si à la suite d'un cas de force majeure le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, que ce soit à distance ou sur site, il devra prévenir dans les plus brefs délais sa hiérarchie.

2 - Décompte

Le décompte journalier des heures d'intervention débute dès que le salarié est contacté et se termine :

- soit à la fin de l'intervention lorsque celle-ci se déroule à distance ou depuis le domicile du salarié ;
- soit lors du retour du salarié à son domicile en cas de déplacement.

VI. Astreinte et repos quotidien et hebdomadaire

Les repos quotidiens et hebdomadaires ne sont pas impactés par les périodes d'astreinte, exception faite de la durée d'intervention, qui est considérée comme du temps de travail effectif comme précisé par la circulaire DRT 6 du 14 avril 2003, article L. 3121-6 du code du travail.

VII. Rémunération de l'astreinte

1 - astreinte

Le temps d'astreinte doit donner lieu au minimum soit :

- à une indemnité compensatrice sur la base minimum de 1/12 d'heure par heure d'astreinte. Au-delà de 15 astreintes et dans la limite de 21 astreintes, le temps passé en astreinte est rémunéré sur la base de 1/6 d'heure par heure d'astreinte.
- à une indemnité en temps de repos équivalent à l'indemnité numéraire ;
- à une indemnité sous une autre forme (par exemple : un logement de fonction) indiquée dans le contrat de travail en contrepartie de l'astreinte.

Le ou les types d'indemnités, auxquelles donnent lieu les astreintes, sont déterminés dans le contrat de travail.

En cas de compensation en repos compensateur, le contrat de travail ou un avenant doit en définir les modalités. Le repos doit être pris dans l'année civile en cours. Concernant les astreintes effectuées courant du mois de

décembre, la compensation en repos peut être prise l'année civile suivante.

Si un salarié bénéficie, avant l'entrée en vigueur de l'avenant, d'une contrepartie pour astreinte supérieure aux dispositions précédentes, celle-ci lui reste acquise mais ne peut pas se cumuler avec les dispositions précédentes.

2 - Intervention

Seules les interventions effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif. Elles sont rémunérées sur la base du taux normal, voire d'un taux majoré en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal (35 heures) ou pour les salariés à temps partiel au-delà de 10 % de la durée de travail indiquée dans leur contrat de travail.

Le temps passé au téléphone ou en déplacement est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Les heures d'intervention et leurs majorations éventuelles sont payées chaque mois.

VIII. Frais de déplacement

Les frais relatifs aux déplacements effectués par un salarié dans le cadre d'une intervention sont pris en charge par l'employeur, selon les conditions légales en vigueur prévues pour les déplacements occasionnels (barème URSSAF). À ce titre, le salarié pourra utiliser le véhicule de la maison d'étudiants mis à sa disposition ou son véhicule personnel pour effectuer son intervention si ce moyen facilite le respect du délai d'intervention ou s'il s'impose en raison de l'heure du déplacement. Cette possibilité doit être mentionnée dans le contrat de travail précisant également les conditions.

IX. Moyens mis à disposition

Mise à disposition d'un téléphone, voiture... ;

Les moyens (téléphone, voiture...) nécessaires à la bonne application de cet avenant seront définis dans le contrat de travail ou un avenant au contrat.

X. Récapitulatif

— Récapitulatif par astreinte

Les salariés d'astreinte doivent déclarer après chaque astreinte, sur le registre prévu à cet effet, les dates des astreintes, les heures de début et de fin des astreintes et des interventions qu'ils ont effectuées.

— Récapitulatif mensuel

Un récapitulatif mensuel doit être mis en place suivant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article R. 3121-1 du code du travail).

XI. Délai de prévenance

Le délai de prévenance doit respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article L. 3121-8 du code du travail).

XII. Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au journal officiel.

Heures complémentaires des salariés travaillant à temps partiel

(Voir aussi «Réduction du temps de travail à 35 heures »)

Avenant du 5 novembre 1997

[Étendu par arrêté du 10 février 1998, JO 19 février 1998]

Pour les salariés à temps partiel, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, il est possible, d'un commun accord entre salariés et employeurs, de recourir aux heures complémentaires dans la limite de 30% de l'horaire contractuel. Ces heures complémentaires deviendront partie intégrante du contrat dès lors que pendant une période de 12 mois consécutifs hors congés payés, un volume sensiblement constant d'heures complémentaires aura été pratiqué sur un même poste.

— Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, notamment dans l'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

— Tout contrat à temps partiel sera rédigé dans le respect des articles L. 212-4-2 et suivants du Code du Travail et des dispositions conventionnelles.

— De plus, la période de travail continu est fixée à deux heures et il n'y a qu'une interruption au cours de la journée.

Réduction du temps de travail à 35 heures Accord du 7 mai 1999

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999]

[Complété par avenant n° 1 du 17 mars 2000 étendu par arrêté du 5 juillet 2000, JO 21 juillet 2000 et modifié par avenant n° 2 du 3 avril 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001 et par avenant n° 3 du 28 janvier 2002 étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002]

Le présent accord a pour but de régler les rapports entre :

— d'une part, les personnes morales et les personnes physiques ayant qualité d'employeur dans les foyers, maisons, résidences d'étudiants, relevant notamment du code NAF 552 F, à l'exclusion de ceux gérés par les organismes adhérents à la Fédération Nationale de la Mutualité Française et ceux gérés directement par les collectivités locales. Ils ont pour vocation d'accueillir et d'héberger les étudiants, scolaires, universitaires ou stagiaires.

— d'autre part, les salariés de ces organismes.

Dans le cadre de la loi N°98-461 du 13 juin 1998 dite d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, l'Union Nationale des Maisons d'Étudiants et les syndicats de salariés souhaitent s'inscrire dans une démarche de réduction du temps de travail.

L'ensemble des discussions et des négociations a eu pour axes principaux la réduction du temps de travail selon des modalités qui permettent de créer des emplois sans pénaliser économiquement les entreprises de la branche, aux salariés de voir leurs conditions de vie et de travail s'améliorer sensiblement.

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail devra être effective au 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés. Une négociation devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés avant cette date. Les établissements de moins de 50 salariés pourront appliquer directement le présent accord. La réduction du temps de travail devra être effective au 1^{er} janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés. Les entreprises qui le souhaitent pourront anticiper sur cette échéance et éventuellement bénéficier des aides financières accordées par l'État et liées à la création ou à la sauvegarde d'emplois.

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps complet ou à temps partiel au sein des Maisons d'Étudiants définies ci-dessus.

II. Principe et périmètre de la réduction du temps de travail

La durée du travail est ramenée à 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les maisons de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les maisons de moins de 20 salariés. Les responsables des établissements pourront anticiper sur ces dates afin de bénéficier des aides financières accordées par l'État conformément à la loi du 13 juin 1998. Une négociation d'entreprise devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés. Cet accord pourra être directement appliqué dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Sont concernés par cette nouvelle durée du travail tous les salariés qu'ils soient employés sous forme de contrats à durée indéterminée ou déterminée, qu'ils soient cadres ou non cadres.

De fait, l'avenant n° 1 du 21 septembre 1993 à la convention collective des Maisons d'Étudiants est rendu caduc par les dispositions suivantes.

III. Les modalités de la réduction du temps de travail

(Complété par avenant n° 1 du 17 mars 2000, étendu par arrêté du 5 juillet 2000, JO 21 juillet 2000 et modifié par avenant n° 2 du 3 avril 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001 et par avenant n° 3 du 28 janvier 2002 étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002)

Pour parvenir effectivement à la réduction du temps de travail au sein des Maisons d'Étudiants, sans que celle-ci se révèle pénalisante économiquement et socialement, les partenaires sociaux admettent la possibilité de recourir, si besoin, à l'annualisation du temps de travail, ceci conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-8-5 du code du travail. Ces dispositifs permettent de prendre en compte le fonctionnement de certaines maisons sujettes à des variations d'activité liées aux périodes scolaires ou universitaires. L'annualisation est une des possibilités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail. Les employeurs pourront maintenir des horaires fixes pour les salariés en fonction des nécessités du service.

L'annualisation doit être prévue dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. Si un planning indicatif annuel n'est pas prévu, le salarié est en droit de refuser l'annualisation.

A) Organisation du travail modulé

(Complété par avenant n° 2 du 3 avril 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)

La nouvelle durée de travail annuel conventionnel à temps plein est de 35 heures sur 46 semaines, soit 1 552 heures

effectives, (moyennes) par an dans le cadre de l'annualisation (les jours fériés légaux et les congés payés étant déduits).

L'horaire annualisé a été calculé conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur les six semaines de congés payés conventionnels ainsi que les jours fériés.

- 52 jours de repos hebdomadaires
- 36 jours ouvrables de congés annuels
- 11 jours fériés

Soit 99 jours.

Il reste donc : $365 - 99 = 266$ jours ouvrables qui font $266/6 = 44$ semaines $1/3 = 1551,66$ heures arrondies à 1552

1 - Sauf accord d'entreprise prévoyant une autre période de référence, la période de modulation est fixée du 1^{er} juin au 31 mai ou du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante. Un calendrier annuel fixera, à titre indicatif, pour chaque salarié, la répartition du temps de travail. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage.

2 - Le temps plein modulé est compris entre 28 et 42 heures. Les heures éventuellement effectuées au-delà de 42 sont payées en heures supplémentaires.

3 - Le travail non modulé s'étale sur 46 semaines. Du fait de l'annualisation, la 46^{ème} semaine est non travaillée et entièrement consacrée à la récupération, le travail peut donc être modulé dans une fourchette de 39 à 45 semaines.

4 - Les heures comprises entre 35 et 42 heures ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, ni payées comme telles. Si elles ne sont pas prévues dans le calendrier annuel, elles doivent être proposées au salarié, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 14 jours calendaires à l'avance.

B) Rémunérations

Les salariés à temps complet rémunérés sur la base conventionnelle qui bénéficient de la réduction du temps de travail conserveront leur niveau de rémunération. Ainsi les salariés qui travaillaient 39 heures pour un salaire correspondant au minimum conventionnel continueront à percevoir la même rémunération pour 35 heures travaillées en moyenne par semaine, avec un lissage mensuel des rémunérations en cas d'annualisation.

Conformément au décret n° 92-1323 du 18 décembre 1992 un document annexé à la fiche de paye du mois de mai (où à la dernière fiche de lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives fournies par le salarié tout au long de la période de modulation.

Un salarié en période de modulation (haute ou basse) dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes.

C) Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36^{ème} heure.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation (42 heures) sont décomptées par semaine et payées mensuellement en heures supplémentaires conformément aux dispositions légales. Ces heures ne peuvent être imposées au salarié.

Si en fin de période de modulation un dépassement des 1552 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération complémentaire pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

Dans le but de favoriser la création d'emplois, la branche décide de limiter le nombre des heures supplémentaires annuelles à 92. Cette disposition pourra être retravaillée lors de la parution d'un nouveau texte législatif ou réglementaire.

D) Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

(Résultant de l'avenant n° 2 du 3 avril 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001, modifié et complété par avenant n° 3 du 28 janvier 2002 étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002)

1- Dispositions générales

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35 heures par semaine ou 1552 heures par an, ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. La période minimale de travail continu est de deux heures, ramenée à une heure pour les jobs étudiants.

Tous les contrats à temps partiel doivent faire l'objet d'un écrit précisant la qualification du salarié, les éléments

de sa rémunération, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle de référence ainsi que les autres mentions légales (article L. 212-4-3 modifié du Code du travail).

Le temps de travail des salariés à temps partiel doit être supérieur ou égal à 800 heures par an afin de leur garantir une protection sociale. Ce seuil de 800 heures ne s'applique pas si le salarié bénéficie déjà, par ailleurs, d'une protection sociale.

Le temps partiel peut s'effectuer avec des horaires fixes (hebdomadaires ou mensuels) ou dans le cadre d'une modulation.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le choix de réduire les horaires ou d'augmenter les salaires des salariés à temps partiel appartient à l'employeur. Sous réserve de la signature d'un avenant écrit au contrat de travail (dispositions ajoutées par avenant n° 3 du 28 janvier 2002 étendu).

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures.

Mesures dérogatoires

Les employeurs pourront déroger à cette règle pour le personnel de restauration ainsi que pour les étudiants qui accomplissent quelques heures de travail pour une maison d'étudiants (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001). Les salariés à temps partiel de la restauration et les étudiants qui effectuent un travail prévoyant une coupure quotidienne de plus de deux heures bénéficient en contrepartie d'une majoration de 5 points intégrés dans le salaire de base à temps plein et calculée prorata temporis du temps de travail.

De même, avec leur accord, l'employeur pourra déroger à la règle des 11 heures de repos consécutifs pour les salariés étudiants exclusivement. Dans ce cas le repos est d'au moins 9 heures.

Toutefois ces deux dérogations ne peuvent être appliquées à la même personne sur une même période.

Dans le cas où le personnel étudiant a un repos quotidien compris entre 9 heures et 11 heures consécutives seulement, il bénéficie d'une majoration de 25 % de salaire par heure dérogatoire dans la limite de deux.

2- Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée stipulée au contrat (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)⁽¹⁾. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée au niveau de la durée légale ou conventionnelle.

L'avenant n° 3 du 28 janvier 2002 non étendu précise que cette phrase est reproposée à l'extension sans changement dans la mesure où les contreparties exigées par l'article L. 212-4-4 du code du travail ont été introduites dans le paragraphe «Dispositions générales».

Le contrat de travail du salarié devra mentionner le nombre d'heures complémentaires qu'il sera susceptible d'effectuer.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat et dans le cadre du présent article ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par le contrat ne constituera ni une faute, ni un motif de licenciement, si la demande lui en est faite moins de 3 jours ouvrés avant.

En tout état de cause, la modification des horaires ne pourra se faire au détriment d'un autre emploi, sous réserve que l'employeur ait été préalablement informé de ce cumul d'emplois par le salarié.

Le payement des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée mentionnée au contrat donnera lieu à une majoration de 25 % (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)⁽²⁾.

L'avenant n° 3 du 28 janvier 2002 non étendu précise que cet alinéa est reproposé à l'extension sans changement dans la mesure où les contreparties exigées par l'article L. 212-4-4 du code du travail ont été introduites dans le paragraphe «Dispositions générales».

Ces heures complémentaires deviendront partie intégrante du contrat dès lors que l'horaire inscrit au contrat sera dépassé de 2 heures au moins par semaine pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines. La durée contractuelle sera alors portée à la durée moyenne réellement effectuée pendant ces 12 semaines. Cette modification de la durée contractuelle du travail aura lieu sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. (article L. 212-4-3 modifié du Code du travail)

3- Temps partiel modulé

Salariés concernés

Toutes les catégories de salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée peuvent être concernées par la modulation ainsi que les salariés en contrats à durée déterminée conclus pour le remplacement d'un salarié en contrat à durée indéterminée modulé.

Période de modulation

La période de modulation est fixée conformément à l'article III.A. 1/, en fonction du rythme de l'activité de l'établissement. Comme pour les salariés à temps complet, le travail peut être modulé dans une fourchette de 39 à 45 semaines.

Avenant au contrat et délais de prévenance

La modulation doit être prévue dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

Les salariés à temps partiel modulé bénéficient d'un planning annuel leur permettant d'avoir un autre employeur.

Ce calendrier annuel fixe, à titre indicatif, pour chaque salarié, la répartition du temps de travail. Il fait l'objet d'un affichage et sera remis aux salariés concernés par écrit au début de la période de modulation. Si un planning indicatif annuel n'est pas prévu, le salarié est en droit de refuser la modulation.

Le salarié doit être informé par écrit au moins 7 jours ouvrés à l'avance de toute modification de ses horaires.

Ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles, le salarié est alors en droit de refuser la modification.

En tout état de cause, que le délai de prévenance soit de 7 ou de 3 jours, la modification des horaires ne pourra se faire au détriment d'un autre emploi, sous réserve que l'employeur ait été préalablement informé de ce cumul d'emplois par le salarié.

Temps de travail

Le temps de travail modulé permet de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail. La variation minimum et maximum du nombre d'heures de travail est égale au tiers de la durée du travail hebdomadaire moyenne fixée dans le contrat.

Comme pour le temps partiel non modulé, la durée du travail prévue au contrat sera réajustée en cas d'heures complémentaires régulières.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire contractuel sera modifié en ajoutant à l'horaire antérieurement établi la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification aura lieu sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

Rémunération

Les salariés à temps partiel modulé bénéficieront d'un lissage mensuel des rémunérations. Un document sera annexé chaque mois au bulletin de paye pour rappeler le décompte mensuel des heures travaillées et leur ventilation hebdomadaire. Un document annexé à la dernière fiche de la période de référence indiquera le nombre d'heures effectives fournies par le salarié tout au long de la période de modulation.

En cas de rupture de son contrat de travail, un salarié en période de modulation (haute ou basse) a droit à rémunération de son temps réel de travail. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes.

En cas de licenciement économique, le salarié conservera le bénéfice éventuel occasionné par le lissage du salaire.

E) Dispositions spécifiques aux cadres

Compte tenu de l'activité des entreprises de la branche : accueil de jeunes, parfois de mineurs et des responsabilités qui pèsent sur le personnel d'encadrement des maisons d'étudiants, un compte épargne temps pourra être mis en place dans les structures qui le souhaitent. D'autres solutions pourront être envisagées comme l'octroi d'une journée une fois tous les 15 jours.

Exceptionnellement, à la demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, un compte épargne temps pourra être mis en place pour les non cadres.

IV. Contrepartie au maintien des salaires conventionnels

Les minima conventionnels sont maintenus. Ainsi les salariés qui travaillaient 39 heures pour un salaire correspondant au minimum conventionnel continueront à percevoir la même rémunération pour 35 heures travaillées en moyenne par semaine. Les salariés nouvellement embauchés bénéficieront également de ces minima tout en travaillant 35 heures en moyenne par semaine.

De plus, l'augmentation de ces minima conventionnels prévue en 1999 (nouvelles grilles en avril et décembre 1999 - avenant n° 15 du, augmentation de la valeur du point aux mêmes dates - avenant n° 14 du 22 juin 1998) n'est pas remise en cause.

Les rémunérations continueront de suivre le point de la fonction publique.

Les prochaines négociations de grilles auront lieu en 2002.

En contrepartie le changement d'échelon, prévu tous les deux ou trois ans à l'article 9.5 de la convention, pourra être reporté dans la limite de cinq ans, cette règle ne pouvant s'appliquer plus d'une fois.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par cet accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Cet accord est applicable dès la signature pour les adhérents de l'UNME et au premier jour qui suit l'extension

pour la branche.

Décret n° 2004-114 du 5 février 2004

*Relatif à la durée du travail dans les maisons d'étudiants
(JO 7 février 2004)*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment son article L. 212-4 ;

Vu l'avenant n° 12 du 6 mars 1998 à la convention collective nationale des maisons d'étudiants étendue par arrêté du 10 juin 1998,

Décrète :

Article 1er

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux salariés à temps complet assurant des fonctions de veilleurs de nuit en chambre de garde dans les établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants tel qu'il a été étendu par arrêté du 13 mai 1996.

Article 2

Pour le calcul de la durée légale du travail dans les établissements et pour les salariés visés à l'article 1^{er} du présent décret, le temps de présence est décompté à raison de trois heures pour sept heures.

Article 3

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Prévoyance

Avenant n° 2 du 21 janvier 1993

[Étendu par arrêté du 20 août 1993, JO 29 septembre 1993]

Mod. par Avenant n° 23, 8 févr. 2001, étendu par arr. 30 juill. 2001, JO 9 août

Mod. par Avenant n° 31, 30 mars 2004, étendu par arr. 22 oct. 2004, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable le premier jour du mois suivant sa date d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT CGT FO.

Mod. par Avenant n° 52, 13 déc. 2012, étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 68, 14 janv. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Mod. par Avenant n° 72, 14 nov. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FERC CGT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT-FO.

Article 1er Principe général

Mod. par Avenant n° 72, 14 nov. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FERC CGT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT-FO.

Le personnel cadre et non cadre des organismes entrant dans le champ d'application de la convention collective des maisons d'étudiants, à savoir les personnes morales et les personnes physiques ayant la qualité d'employeur dans les foyers, maisons, résidences d'étudiants, à l'exclusion de ceux gérés par les organismes adhérent à la fédération nationale de la mutualité française et ceux gérés directement par les collectivités locales, bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint,

telles que définies à l'article 2 du présent avenant.

Maintien des garanties au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

— dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ;

— en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité/ incapacité permanente professionnelle qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale (et/ou le cas échéant complémentaires),

— dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :

- d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
- ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail et indemnisé par le régime de prévoyance, le maintien des garanties souscrites par l'entreprise intervient sans contrepartie des cotisations à compter du 1^{er} jour d'indemnisation. L'exonération de cotisations cesse dès le 1^{er} jour de reprise du travail par le salarié, ou dès la cessation ou la suspension des prestations du régime de prévoyance.

On entend par cadres les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

On entend par non-cadres les salariés ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Article 2 **Définition des garanties**

Mod. par Avenant n° 23, 8 févr. 2001, étendu par arr. 30 juill. 2001, JO 9 août

Mod. par Avenant n° 31, 30 mars 2004, étendu par arr. 22 oct. 2004, JO 5 nov.

Mod. par Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable le premier jour du mois suivant sa date d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT CGT FO.

Mod. par Avenant n° 52, 13 déc. 2012, étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 68, 14 janv. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Article 2.1

Incapacité

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

(Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu) Point de départ de la garantie

— Pour les salariés de plus de 6 mois d'ancienneté :

a — dès la fin du maintien du salaire total ;

b — en cas d'épuisement des droits à mensualisation, (c'est-à-dire du maintien de salaire par l'employeur, conformément à l'article de la convention collective IDCC 1671) l'indemnisation, selon l'article 2 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif au régime de prévoyance de la convention collective IDCC 1671, intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

— Pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : à compter du 4^{ème} jour d'arrêt, sous réserve que la durée de celui-ci soit supérieure à 15 jours.

Durée de service des prestations

Le service des prestations cesse dans les cas suivants :

— reprise du travail ;

— mise en invalidité ;

— liquidation de la pension vieillesse ;

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095^e jour d'arrêt de travail.

Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) s'élève à 83 % du salaire brut.

Article 2.2 Invalidité

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures effectué.

Définition de la garantie

(Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu) En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, sur avis du médecin traitant, ou en cas d'infirmité permanente supérieure à 66 p. 100, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail

Montant des prestations

Le montant y compris les prestations servies par la Sécurité Sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) s'élève pour les deuxième et troisième catégories à 80 % du salaire brut.

La rente servie en cas de classement en invalidité 1^{ère} catégorie est calculée sur la base de 80 % du salaire brut sous déduction de la rente de Sécurité Sociale et du salaire d'activité à temps partiel ou allocations d'ASSEDIC.

Dans le cas où un salarié invalide 1^{ère} catégorie autorisé à travailler à mi-temps ferait le choix volontaire d'un temps d'activité plus réduit, la rente complémentaire serait calculée en intégrant le salaire qu'il aurait normalement perçu du fait de la durée de l'activité autorisée.

La rente complémentaire ne peut en aucun cas être d'un montant supérieur à celui servi en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

Salaire de référence

(Avenant n° 52, 13 déc. 2012, étendu) Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations définies aux articles 2.1 et 2.2 est le salaire brut moyen mensuel tranches A et B soumis à cotisations et perçu par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Toutefois, le salaire de référence est reconstitué à partir des salaires brut moyen mensuel tranches A et B correspondant aux mois civils d'activité au sein de l'entreprise lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lors de la demande de prestations, l'entreprise atteste que le salarié appartenait bien à la catégorie de personnel garantie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, et déclare ses éléments de salaires bruts et nets perçus formant le traitement de base.

L'organisme assureur peut demander les justifications nécessaires et se réserve le droit de vérifier l'exactitude des déclarations de salaires sur pièces.

Article 2.3 Décès

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

(Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu) Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

- 150 % du salaire brut des 12 mois précédent l'évènement pour les salariés non cadres ;
- 240 % du salaire brut des 12 mois précédent l'évènement pour les salariés cadres.

Ce capital est majoré de 25 % du salaire par enfant à charge.

Sont considérés comme enfant à charge, les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs à la charge du salarié, au sens soit de la législation sur les Allocations Familiales, soit de l'article 196 du Code Général des Impôts. Est également

considéré comme étant à charge, l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global.

En cas de décès du salarié, et si ce dernier n'a pas désigné de bénéficiaire particulier, le capital est versé :

- au conjoint non séparé de droit ou de fait, ou à défaut au partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- à défaut, par parts égales aux enfants du salarié légitimes, reconnus ou adoptifs,
- à défaut, par parts égales à ses petits-enfants,
- à défaut, par parts égales aux parents ou grands-parents du salarié, ou au survivant d'entre eux,
- à défaut, aux héritiers du salarié.

La part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité ou à leurs représentants légaux es qualité durant leur minorité.

(Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu) Invalidité permanente et absolue (IPA)

L'invalidité permanente et absolue «IPA» (classement en 3^{ème} catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

Garantie décès accidentel

La garantie a pour objet le doublement du capital en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie exclusivement) d'un salarié suite à un accident de la circulation survenu dans le cadre de la vie professionnelle ou d'un mandat représentatif.

(Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu) Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire de PACS survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire de PACS ne doivent être ni mariés, ni liés par un PACS au jour de leur décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire de PACS survenant au cours du même évènement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de PACS survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation «double effet» est égale au capital garanti sur la tête du salarié, à l'exclusion de la majoration pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de PACS qui étaient précédemment à la charge du salarié au jour de son décès.

Sont considérés comme enfant à charge, les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs à la charge du salarié au sens, soit de la législation sur les Allocations Familiales, soit de l'article 196 du Code Général des Impôts. Est également considéré comme étant à charge, l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global.

Article 2.4 Rente éducation OCIRP

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie uniquement) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 15 p. 100 du salaire annuel brut par enfant à charge jusqu'à 16 ans ;
- 20 p. 100 du salaire annuel brut par enfant à charge jusqu'à 18 ou 25 ans en cas de poursuite d'études.

Durée de service de la prestation

La rente est versée à chaque enfant à charge :

- jusqu'à 18 ans ;
- jusqu'à 25 ans s'il est étudiant, apprenti, sous les drapeaux au titre du service national, demandeur d'emploi inscrit à l'A.N.P.E. et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- jusqu'à 25 ans, s'il est invalide, c'est-à-dire dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle à la suite d'infirmité ou de maladie chronique.

Article 2-5

(Avenant n° 68,14 janv. 2019, étendu) - Rente de conjoint

Personnel concerné : Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Définition de la garantie : Cette garantie a pour objet de faire bénéficier d'une rente temporaire le conjoint du salarié décédé.

Les partenaires liés par un PACS ainsi que les couples concubins définis ci-après sont assimilés aux conjoints survivants pour le service de la garantie «Rente de conjoint».

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le ou la salarié(e) décédé(e).

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de PACS à un tiers.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Niveau annuel de la rente : 15 % du salaire annuel brut du salarié, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Durée de service : la rente prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le décès du salarié et cesse au plus tard lorsque le bénéficiaire de la rente de conjoint atteint l'âge auquel un conjoint survivant, valide et ayant moins de deux enfants à charge avec le conjoint décédé, a droit au paiement de la pension de réversion du régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

Article 2-6

Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail (Résultant de l'avenant n° 30 du 23 juin 2003 étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003, applicable à compter du 1^{er} janvier 2004 et modifié par avenant n° 31 du 30 mars 2004, étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)

Les articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 dite Loi Evin, visant à faciliter l'organisation, par les entreprises ou les branches professionnelles, du maintien de la couverture du risque décès en cas de non renouvellement ou résiliation des contrats de prévoyance entraînent les modifications suivantes :

A

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles que définies à la rubrique prévoyance de la CCN (articles 2-3, 2-4 et 2-5 tel que modifié par l'avenant 25 du 28 janvier 2002) sont maintenues en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation (de l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP comme organismes mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel) ou du contrat d'adhésion, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

B

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Mod. par Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable le premier jour du mois suivant sa date d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT CGT FO.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

L'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, n'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou rupture du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul de prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation, ou rupture du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que le salarié bénéficie de prestations complémentaires au titre du présent régime et :

— pour l'incapacité de travail : jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé par l'organisme assureur de l'adhérent,

— dans tous les cas, y compris en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par l'organisme assureur de l'adhérent, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

C

Mise en œuvre de la garantie pour les risques incapacités ou invalidités survenus antérieurement au 1^{er} janvier 2002

La charge concernant les salariés en arrêt de travail antérieurement au 1^{er} janvier 2002 est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de non-renouvellement de la désignation de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP pendant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs, dès la prise d'effet de la rupture du contrat d'adhésion par chaque adhérent ayant résilié son adhésion.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Article 3 Reprise des prestations en cours de service

Mod. par Avenant n° 52, 13 déc. 2012, étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

A la date de signature du présent avenant, il sera fait un inventaire des « encours » auprès de chaque organisme.

A cet effet, et après leur évaluation, un avenant spécifique précisera les conditions de reprise.

Pour les organismes qui seront visés après la date d'extension, un inventaire des « encours » s'effectuera au niveau de chacun d'entre eux.

(Avenant n° 52, 13 déc. 2012, étendu) En cas de dénonciation de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, de résiliation ou de non renouvellement de la désignation de l'un des organismes assureurs désignés à l'article 5 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, les organismes assureurs poursuivent le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées au jour de la résiliation ou du non-renouvellement et maintiennent la couverture décès au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Dès lors que la dénonciation, la résiliation ou le non renouvellement de la désignation intervient pendant la période transitoire mentionnée au premier alinéa de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, le souscripteur est redevable d'une indemnité de résiliation. Cette indemnité est égale à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi précitée et le montant des provisions techniques effectivement constituées en application des trois premiers alinéas de l'article 31 de la loi précitée, au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de cessation du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion.

Toutefois, cette indemnité n'est pas exigible si les organismes assureurs désignés ne poursuivent pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat est souscrit en remplacement du précédent et prévoit la reprise intégrale, par le nouvel organisme assureur, des engagements relatifs au maintien des garanties incapacité de travail-invalidité et décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial. Dans ce cas, la contre-valeur en euros des provisions effectivement constituées au titre du maintien de ces garanties est transférée au nouvel organisme assureur.

Article 4 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 52, 13 déc. 2012, étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO.

Les taux de cotisations versées en contrepartie des prestations visées aux articles 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5 et 2-6 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 à la convention collective nationale des Maisons d'étudiants sont portés à :

Salariés non cadres

Cotisation	% du salaire de référence Tranches A et B
incapacité de travail et invalidité (AG2R Prévoyance)	2,21 %
décès (AG2R Prévoyance)	0,37 %
rente éducation (OCIRP)	0,21 %
rente conjoint (OCIRP)	0,12 %
Total	2,91 %

La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (1,746 % TA-TB) et de 40 % à la charge du salarié (1,164 % TA-TB).

Salariés cadres

Cotisation	% du salaire de référence Tranches A et B
incapacité de travail et invalidité (AG2R Prévoyance)	0,87 %
décès (AG2R Prévoyance)	0,75 %
rente éducation (OCIRP)	0,21 %
rente conjoint (OCIRP)	0,12 %
Total	1,95 %

Pour respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les cotisations afférentes aux garanties décès Tranche A, incapacité et invalidité Tranche A, rente éducation et rente de conjoint Tranche A sont entièrement à la charge de l'employeur pour les cadres (1,95 % TA).

Les cotisations Tranche B sont réparties à hauteur de 0,975 % à la charge de l'employeur et 0,975 % à la charge des salariés.

Article 5 **Institution gestionnaire**

Mod. par Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable le premier jour du mois suivant sa date d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNME.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;
SNEPL CFTC ;
FERC CGT ;
SNEPAT CGT FO.

Les organismes entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenus d'affilier leur personnel à l'AGR Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministère du travail en date du 18 février 1977 et par arrêté du ministère de l'agriculture en date du 27 décembre 1984.

Les organismes déjà dotés d'un régime de prévoyance antérieurement à la date de signature du présent avenant seront tenus d'obtenir de leur assureur l'engagement écrit de respecter l'ensemble de ces dispositions conventionnelles.

Cette mise en conformité devra être faite à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de signature du présent avenant.

(Avenant n° 47, 22 févr. 2011, étendu) Est reconduite par l'avenant n° 47 du 22 février 2011, la désignation des organismes assureurs :

— AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale, membre du GIE AG2R - 35 Boulevard Brune - 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 (Décès, Incapacité, Invalidité à l'exclusion des garanties Rente éducation et Rente de conjoint),

AG2R Prévoyance relève de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (A.C.P), sise 61, rue Taitbout 75009 Paris ;

— OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties Rente éducation et Rente de conjoint.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet de l'avenant n° 47 du 22 février 2011, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 6 Commission paritaire nationale de prévoyance

Composition

Il est créé une commission paritaire nationale composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent avenant, et d'un nombre égal de représentants des organismes d'employeurs.

Rôle

La commission paritaire nationale de prévoyance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent avenant :

- application et interprétation des dispositions prévoyance ;
- examen des litiges résultant de cette application ;
- examen des bilans annuels ;
- propositions d'ajustements et d'améliorations des garanties.

Réunions

La commission paritaire nationale de prévoyance se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'avenant.

Article 7 Modification, résiliation, dénonciation

Le régime de prévoyance peut être modifié ou complété par voie d'avenant.

A la demande de l'une des parties signataires qui désireraient le réviser ou le dénoncer, la commission paritaire devra se réunir dans un délai de 3 mois.

Néanmoins, et à défaut d'un accord regroupant la majorité qualifiée de chacun des collèges de l'ensemble des signataires, le présent avenant conservera son plein effet jusqu'à la conclusion et éventuellement l'extension d'un nouvel avenant, et à défaut durant les 12 mois qui suivent la dénonciation.

Le nouvel accord de prévoyance s'appliquera à l'ensemble des organismes de la profession dès son éventuelle extension.

Les salariés qui bénéficiaient de prestations au titre du régime dénoncé resteront garantis dans les conditions prévues par l'accord en vigueur au moment de la survenance du risque.

Article 8 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant sa date de signature.

Article 9 Dépôt, demande d'extension

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10, L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 19 du 14 janvier 2000

[Étendu par arrêté du 26 juin 2000, JO 13 juillet 2000]

Avenant n° 19

Clause de révision du régime de prévoyance

La Commission Paritaire Nationale mise en place dans le cadre de l'article 6 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 est chargée de la surveillance du régime de prévoyance instauré par ce même avenant.

L'AGRR Prévoyance, institution désignée par les partenaires sociaux pour assurer la gestion du régime de prévoyance, a obligation pour tout problème relatif à l'interprétation et au fonctionnement du régime de saisir la Commission précitée.

Par ailleurs, l'AGRR Prévoyance présentera, tous les ans, les résultats financiers du régime, pour examen par la Commission Paritaire. À l'issu de cet examen, la Commission Paritaire prendra toutes mesures nécessaires au maintien ou à l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues par l'avenant n°2.

Les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée d'une part par l'AGRR Prévoyance (risques décès, incapacité, invalidité) et d'autre part par l'OCIRP/Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance (risques rente éducation et rente de conjoint) seront réexaminées dans un délai maximum de 5 ans. Ce délai s'entend à compter de la signature du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Travail de nuit

Avenant n° 27 du 25 juin 2002

[Étendu par arrêté du 21 août 2003, JO 2 septembre 2003⁽¹⁾

(1) NDLR : La loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu.
]

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement du chapitre 3 relatif à l'encadrement du travail de nuit, ainsi que du décret n°2002-792 du 3 mai 2002.

La nature des activités des maisons d'étudiants suppose, pour la continuité des services d'animation et d'accueil, ainsi que pour des raisons de sécurité, la présence de salariés en continu, et donc le travail de nuit comme un des modes d'organisation du travail.

Sont notamment concernés par cet accord les veilleurs et gardiens de nuits définis par l'avenant n°12 à la convention collective étendue des maisons d'étudiants, en date du 6 mars 1998, modifiant l'article 5.3.2 de la convention.

Article I Travail de nuit et durée du travail

I.1 Définition de la plage horaire du travail de nuit.

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

I.2 Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur qui :

-
- Soit, accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 22 heures et 7 heures.
 - Soit, accompli au cours d'une période d'une année, au moins 264 heures de travail effectif durant la plage nocturne 22h-7h.

I.3 Durée quotidienne maximale du service d'un travailleur de nuit

Compte tenu de la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, par dérogation à l'article L. 213-3 du code du Travail, la durée maximale quotidienne du service d'un travailleur de nuit est fixée à 10 heures. (décret n°2002-792 du 3 mai 2002, articleR. 213-2 du code du Travail).

I.4 Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 42 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Article II Compensation au travail de nuit

Compte tenu des contraintes particulières que représente le travail de nuit, celui-ci fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- Il est accordé par quota de 25 heures de travail de nuit rémunérées, un repos compensateur fixé à 1 heure. Les modalités de prise de ce repos seront négociées de gré à gré. À défaut d'entente, l'employeur en fixera les modalités.
- Il peut être dérogé à ce dispositif à condition que le repos de compensation soit au moins égal à 1/4 du temps de repos acquis, le solde pouvant être attribué en compensation salariale.

Article III Dispositions particulières

III.1 Surveillance médicale renforcée

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions des articles R. 213-6, R. 213-7, R. 213-8 du code du travail (décret n°2002-792 du 3 mai 2002).

III.2 Femmes enceintes

Les salariées en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché bénéficient des dispositions légales (article L. 122-25-1-1 du code du Travail - loi n°2001-397 du 9 mai 2001).

III.3 Mineurs

Il est rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans. (article L. 213-7 du code du Travail).

III.4 Obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié bénéficie des dispositions légales : article L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du code du Travail - loi n°2001-397 du 9 mai 2001.

III.5 Sécurité

Les travailleurs de nuit devront avoir accès à un moyen pour alerter les secours et un responsable en cas de nécessité.

Textes caducs

Avenant n° 44 du 6 décembre 2010

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc.]

Liste des textes rendus caducs par la nouvelle législation et les textes conventionnels :

- Avenant n° 1 du 21 septembre 1993, relatif à la modulation du temps de travail.

-
- Avenant n° 10 du 16 juin 1997, relatif aux heures complémentaires des salariés travaillant à temps partiel.
 - Avenants n° 3, 5, 6, 8, 14, 15, 22, 24, 26, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 relatifs à la valeur du point de la fonction publique et à la grille indiciaire des salaires.
 - Avenant n° 16 relatif à la nomenclature d'activité.
 - Article 4.2.1 de la convention collective, relatif au service national.
 - Alinéa 2 de l'article 6.4.c de la Convention collective relatif à l'adoption (redondance avec l'article 6.2 § 2).