



Wolters Kluwer  
France

**Brochure N° 3266**  
**Convention collective**  
**ETUDIANTS (Maisons d')**

● CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 27 MAI 1992 (MAISONS D'ÉTUDIANTS)  
Version en vigueur : 01 novembre 2010

<b>Dispositions générales</b> .....	P.2
Article 1.1 Champ d'application .....	P.2
Article 1.2 Entrée en vigueur et durée de la convention .....	P.2
Article 1.3 Adhésion .....	P.2
Article 1.4 Révision .....	P.2
Article 1.5 Dénonciation .....	P.2
Article 1.6 Droits acquis .....	P.2
Article 1.7 Dispositions transitoires .....	P.3
Article 1.8 Dépôt légal .....	P.3
Article 1.9 Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation .....	P.3
Article 1.10 Instances de négociations .....	P.3
Article 1.11 Participation aux négociations collectives (Application de l'article L. 132-17 du code du travail) .....	P.4
 <b>Libertés</b> .....	 P.5
Article 2.1 Liberté d'opinion .....	P.5
Article 2.2 Liberté syndicale .....	P.5
Article 2.3 Exercice du droit syndical .....	P.5
 <b>Représentation du personnel</b> .....	 P.6
Article 3.1 Election des délégués du personnel .....	P.6
Article 3.2 Comité d'entreprise .....	P.6
 <b>Le contrat de travail</b> .....	 P.7
Article 4.1 Etablissement du contrat .....	P.7
Article 4.2 Suspension du contrat de travail .....	P.8
Article 4.3 Rupture du contrat de travail .....	P.8
Article 4.4 Reclassement .....	P.10
Article 4.5 Salariés handicapés .....	P.10
 <b>Durée et exécution du travail</b> .....	 P.11
Article 5.1 Repos hebdomadaire et jours fériés .....	P.11
Article 5.2 Heures supplémentaires .....	P.11
Article 5.3 Durée et amplitude Présence et travail effectif .....	P.12
 <b>Congés</b> .....	 P.13
Article 6.1 Droit aux congés payés et jours fériés .....	P.13
Article 6.2 Périodes assimilées à un temps de travail effectué .....	P.13
Article 6.3 Modalités de prise de congés payés .....	P.13
Article 6.4 Maladie, accident du travail, maternité, adoption .....	P.13
Article 6.5 Congé pour convenance personnelle .....	P.14
Article 6.6 Congé parental, congé sabbatique .....	P.14
Article 6.7 Congé sans solde .....	P.14
Article 6.8 Congés pour événements familiaux .....	P.14
Article 6.9 Congés pour enfant malade .....	P.14
Article 6.10 Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse Congés	

de formation économique, sociale et syndicale .....	P.15
<b>Formation professionnelle .....</b>	<b>P.16</b>
<b>Retraite complémentaire et prévoyance .....</b>	<b>P.17</b>
Article 8.1 Retraite complémentaire .....	P.17
Article 8.2 Prévoyance .....	P.17
<b>Classification et salaires.....</b>	<b>P.18</b>
Article 9.1 Calcul de la rémunération .....	P.18
Article 9.2 Avantages en nature .....	P.18
Article 9.3 Salariés assurant de multi-emplois .....	P.18
Article 9.4 Entretien annuel.....	P.18
Article 9.5 Coefficients.....	P.19
Article 9.6 Prime d'ancienneté .....	P.19

● TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Arr. du 18 déc. 2009 (extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants). ..... P.21

Art. 1er ..... P.21

Art. 2. - ..... P.21

Art. 3. - ..... P.21

Arr. du 10 mars 2010 (extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants). ..... P.22

Art. 1er ..... P.22


Art. 2. - ..... P.22

Art. 3. - ..... P.22

Avenant relatif au repos hebdomadaire et aux jours fériés de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (avenant n° 41, 9 fév. 2010) ..... P.23

● TEXTES SALAIRES

Valeur annuelle du point de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (avenant n° 42, 9 fév. 2010) ..... P.25



Convention collective  
nationale des maisons  
d'étudiants du 27 mai  
1992. Etendue par  
arrêté du 20 août 1993  
JORF  
29 septembre 1993.

Version en vigueur : 01 novembre 2010

## TITRE IER

# ■ Dispositions générales ■

### ARTICLE 1.1 CHAMP D'APPLICATION

*En vigueur étendu*

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 552 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.

→ *Modifié par Avenant n° 7 du 6 octobre 1995 (BO conventions collectives 95/46). Étendu par Arrêté du 13 mai 1996 (JO 23 mai 1996).*

### ARTICLE 1.2 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

*En vigueur étendu*

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

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

→ *Modifié par Avenant du 4 février 1993. Étendu par Arrêté du 20 août 1993 (JO 29 septembre 1993).*

### ARTICLE 1.3 ADHÉSION

*En vigueur étendu*

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.

→ *Modifié par Avenant du 4 février 1993. Étendu par Arrêté du 20 août 1993 (JO 29 septembre 1993).*

### ARTICLE 1.4 RÉVISION

*En vigueur étendu*

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

*En vigueur étendu*

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 lettre recommandée 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

*En vigueur étendu*

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

*En vigueur étendu*

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

*En vigueur étendu*

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 NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

*En vigueur étendu*

Une commission paritaire nationale (C.P.N.) est créée. Elle est chargée, notamment, des fonctions suivantes :

- a) Application de la convention nationale, de ses annexes et de ses avenants ;
- b) Interprétation de la présente convention ;
- c) Conciliation en cas de litiges nés de l'application de la présente convention et non résolus au sein des établissements ou des organismes.

##### 1.9.1. Composition

La commission paritaire nationale est constituée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, dans la limite de deux par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention. Chaque délégation peut être accompagnée d'un conseiller technique.

La présidence et le secrétariat sont assurés paritairement et alternativement tous les deux ans par les représentants des employeurs et les représentants des salariés.

##### 1.9.2. Fonctionnement

La commission nationale se réunit au moins une fois par an.

Au cours de sa première réunion, la commission élaborera le règlement intérieur qui fixera les modalités de fonctionnement de la commission.

##### a) Fonctionnement en commission d'interprétation.

La mission est de donner toute interprétation motivée des textes de la convention collective, de ses annexes et de ses avenants.

La commission paritaire ne pourra délibérer valablement que si la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires sont présentes ou valablement représentées.

La C.P.N. se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans un délai maximum de trois mois. Cette demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié pour étude préalable de la ou des questions soumises.

Les délibérations de la C.P.N. sont immédiatement exécutoires dès lors qu'aucune organisation présente ne manifeste une opposition formelle. Elles font l'objet d'un procès-verbal signé des partenaires.

##### b) Fonctionnement en commission de conciliation.

En cas de différends collectifs ou individuels :

- la C.P.N. sera saisie par écrit par l'intermédiaire d'une des organisations syndicales signataires ;
- les parties directement concernées par le conflit pourront être entendues par la commission, mais ne pourront pas en être membres ;
- la commission se réunira au plus tôt et cela dans un délai maximum de deux mois ;
- lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès-verbal est immédiatement dressé et signé par les membres de la commission présents ainsi que par les parties ou leurs représentants ;
- si un accord entre les deux parties n'intervient pas devant la commission, un procès-verbal sera signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend subsiste et, éventuellement, les points pour lesquels un accord serait intervenu.

#### ARTICLE 1.10 INSTANCES DE NÉGOCIATIONS

*En vigueur étendu*

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)**

*En vigueur étendu*

**1.11.1. Droit d'absence**

Le temps passé par les salariés appelés à participer aux instances paritaires prévues par la convention collective est considéré comme temps d'absence autorisé (temps de réunion et délai de route) et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins une semaine avant la date de chaque réunion.

**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

*En vigueur étendu*

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

*En vigueur étendu*

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

*En vigueur étendu*

#### 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 normalement 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 ELECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

*En vigueur étendu*

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

*En vigueur étendu*

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 ETABLISSEMENT DU CONTRAT

##### *En vigueur étendu*

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**

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 5 et 6, 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 3 et 4, 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 1 et 2, 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 5 ET 6	POUR LES CATÉGORIES 1, 2, 3 ET 4
- 48 heures en deçà de 8 jours de présence ;	- 48 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 20 jours calendaires entre 8 jours et 3 mois de présence ;	- 8 jours calendaires entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 1 mois, de date à date, après 3 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).

Embauche à durée indéterminée à la suite d'un contrat à durée déterminée (cf. article L. 1243-11 du Code du travail).

#### Stage de fin d'étude

Embauche à l'issue du stage (cf. article L. 1221-24 du Code du travail).

→ *Modifié par Avenant n° 39 du 19 juin 2009 (BO conventions collectives n° 2009/40). Étendu par Arrêté du 18 décembre 2009 (JO 29 décembre 2009), applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant sa date d'extension.*

## ARTICLE 4.2 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

*En vigueur étendu*

### 4.2.1. Service national

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 lettre recommandée 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 6.4)

## ARTICLE 4.3 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

*En vigueur étendu*

*Termes «au moins» du troisième paragraphe de l'article 4.3.1 exclus de l'extension (Arrêté du 20 août 1993, art. 1<sup>er</sup>).*

*Dernier alinéa du point «Indemnité de licenciement» de l'article 4.3.3 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122.9 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (Arrêté du 20 août 1993, art. 1<sup>er</sup>).*

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

L'âge normal de départ à la retraite du personnel relevant de la présente convention est de 65 ans. L'ouverture du droit à pension est fixée à 60 ans.

Les modalités du départ volontaire avant 65 ans et de la mise à la retraite sont régies par les dispositions légales auxquelles s'adjoignent les suivantes relatives au délai de préavis et à l'indemnité.

### Délai de préavis

Le salarié qui désire faire valoir ses droits à la retraite est tenu d'en informer son employeur deux mois au moins avant la date prévue de son départ.

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 pour le départ de ce dernier.

Dans les deux cas, cette formalité est accomplie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre décharge.

### Indemnité conventionnelle

Il est prévu en cas de départ en 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. 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.

### 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 lettre recommandée 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 ou 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 lettre recommandée 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. 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

Sauf le cas de faute grave, il est alloué au personnel 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.

En cas de licenciement économique, l'indemnité sera la même que l'indemnité de départ à la retraite.

**ARTICLE 4.4 RECLASSEMENT**

*En vigueur étendu*

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**

*En vigueur étendu*

Ses dispositions légales s'appliquent.

→ *Modifié par Avenant du 4 février 1993. Étendu par Arrêté du 20 août 1993 (JO 29 septembre 1993).*

## TITRE V

### ■ Durée et exécution du travail ■

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est de 39 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.

Un avenant négocié ultérieurement portera sur la répartition annuelle du temps de travail.

#### ARTICLE 5.1 REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS

*En vigueur étendu*

Le 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 de 1 dimanche sur 2, et au minimum de 1 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 aux 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 paiement de sa journée travaillée, de 1 jour de repos compensateur ou de 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<sup>er</sup> Mai tombe en même temps qu'un autre jour férié, seule l'indemnité légale pour travail le 1<sup>er</sup> Mai est due.

→ Voir la norme modificatrice Article 5.1 modifié par l'Avenant n° 41 du 9 février 2010 relatif au repos hebdomadaire et aux jours fériés (BO conv. coll. 3 juillet). Rédaction antérieure

**Entrée en vigueur: 1er Novembre 2010**

→ Voir Avenant n° 41 du 9 février 2010 relatif au repos hebdomadaire et aux jours fériés (BO conv. coll. 3 juillet).

#### ARTICLE 5.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

*En vigueur étendu*

Les heures supplémentaires donnent lieu à rétribution majorée et/ou à repos compensateur majoré, suivant les dispositions légales.

**ARTICLE 5.3 DURÉE ET AMPLITUDE PRÉSENCE ET TRAVAIL EFFECTIF***En vigueur étendu*

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 assujéti 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 nécessaires 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.

→ *Modifié par Avenant n° 12 du 6 mars 1998 (BO conventions collectives 98/17). Étendu par Arrêté du 10 juin 1998 (JO 19 juin 1998).*



## TITRE VI

### ■ Congés ■

#### ARTICLE 6.1 DROIT AUX CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

*En vigueur étendu*

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

#### ARTICLE 6.2 PÉRIODES ASSIMILÉES À UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTUÉ

*En vigueur étendu*

*Dernier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail.*

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

Les arrêts consécutifs aux accidents du travail, aux congés de maternité, d'adoption, aux congés de maladie rémunérés, aux périodes de formation professionnelle, aux congés d'éducation ouvrière et les absences rémunérées doivent être considérés comme des périodes d'activité pour le droit aux congés payés.

#### ARTICLE 6.3 MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉS PAYÉS

*En vigueur étendu*

*Deuxième alinéa exclus de l'extension (Arrêté du 20 août 1993, art. 1<sup>er</sup>).*

Le congé principal comprend, en principe, au moins 3 semaines consécutives, pendant la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre. Les étrangers hors C.E.E. et les personnes originaires des territoires et des départements d'outre-mer pourront à leur demande cumuler les congés payés sur 2 exercices, dans la limite de 2 mois.

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.

#### ARTICLE 6.4 MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITÉ, ADOPTION

*En vigueur étendu*

##### 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 pour maladie, accident du travail, dûment constaté par un certificat médical, les membres du personnel seront assurés de la garantie du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé dans les conditions suivantes :

- en cas d'accident du travail, quelle que soit l'ancienneté du salarié, le salaire est versé dès le premier jour y compris pendant la période d'essai, dans la limite de 3 mois ;
- en cas de maladie la durée de garantie est la suivante :
- après six mois de présence dans l'organisme : 1 mois ;
- après un an de présence dans l'organisme : 2 mois ;
- après deux ans de présence dans l'organisme : 3 mois ; sur une période de douze mois précédant le point de départ du premier arrêt de travail de cette période. Dans ce cas, le salaire est versé dès le premier jour.

Le cumul des congés de maladie rémunérés ne peut dépasser les limites indiquées ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs. Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le salarié aura dû faire valoir ses droits à la sécurité sociale et auprès des organismes de prévoyance.

##### 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

A 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.

### 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.

Les congés consécutifs aux accidents de travail, les congés de maladie, les congés de maternité, d'adoption rémunérés doivent être considérés comme période d'activité pour le droit aux congés payés.

### d) Maladie et congés payés

Si un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé de maladie.

De même, si le salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il est mis en congé maladie sur justification par un certificat médical et il doit prévenir son employeur.

Le congé annuel se trouve interrompu pendant la durée du congé maladie.

A l'expiration du congé maladie, il se trouve à nouveau en position de congé annuel, jusqu'à concurrence des jours de congés qui lui restent à prendre. Toutefois, le reliquat de congés annuels peut être reporté 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.

→ *Modifié par Avenant n° 28 du 20 février 2003 (BO conventions collectives 2003/11). Étendu par Arrêté du 3 octobre 2003 (JO 14 octobre 2003).*

## ARTICLE 6.5 CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

*En vigueur étendu*

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. 4.9), 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 salarié.

## ARTICLE 6.6 CONGÉ PARENTAL, CONGÉ SABBATIQUE

*En vigueur étendu*

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.

## ARTICLE 6.7 CONGÉ SANS SOLDE

*En vigueur étendu*

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 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

*En vigueur étendu*

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint ou concubin déclaré, enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès des parents : 2 jours ouvrés ;
- décès des frères, soeurs, beaux-parents, grands-parents : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés dans les 15 jours suivant l'événement.

Ces congés sont rémunérés.

## ARTICLE 6.9 CONGÉS POUR ENFANT MALADE

*En vigueur étendu*

Le père ou la mère d'un enfant malade (moins de 12 ans) peut bénéficier, par année civile, de 3 jours d'absence (ou de 6 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

*En vigueur étendu*

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

## TITRE VII

# ■ Formation professionnelle ■

### *En vigueur étendu*

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 <sup>(1)</sup> ;
- 0,15 p. 100 <sup>(1)</sup> doit être versé à un O.P.A.C.I.F. (organisme gérant les congés individuels de formation) ;
- 0,30 p. 100 <sup>(1)</sup> doit être versé à un O.M.A. (organisme gérant les crédits de la formation en alternance pour les jeunes).

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

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

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

---

(1) Taux au 1<sup>er</sup> janvier 1992

## TITRE VIII

# ■ Retraite complémentaire et prévoyance ■

### ARTICLE 8.1 RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

*En vigueur étendu*

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<sup>er</sup> 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.

→ *Modifié par Avenant du 4 février 1993. Étendu par Arrêté du 20 août 1993 (JO 29 septembre 1993).*

### ARTICLE 8.2 PRÉVOYANCE

*En vigueur étendu*

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

#### **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.

→ *Modifié par Avenant du 4 février 1993. Étendu par Arrêté du 20 août 1993 (JO 29 septembre 1993).*

## TITRE IX

### ■ Classification et salaires ■

Le tableau ci-après (annexe 1) 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

*En vigueur étendu*

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

Celle-ci résulte du produit de ce coefficient par au moins la valeur du point de la fonction publique (annexe 4).

Les rémunérations varient donc, automatiquement et au minimum, en fonction de l'évolution de la valeur du point ainsi qu'en fonction des majorations en nombre de points d'indice de la fonction publique. La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au S.M.I.C. La commission nationale veille à l'application de cette règle et se réunit au moins une fois l'an, pour négocier les salaires minima conventionnels.

→ Voir Avenant n° 42 du 9 février 2010 relatif à la valeur annuelle du point (BO conv. coll. 10 juillet).

→ Modifié par Avenant du 4 février 1993. Étendu par Arrêté du 20 août 1993 (JO 29 septembre 1993).

#### ARTICLE 9.2 AVANTAGES EN NATURE

*En vigueur étendu*

##### 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 en place un repas proposé ou servi par l'établissement, perçoit une indemnité correspondant à une fois le minimum garantie (MG taux sécurité sociale) par repas, se déduisant de la valeur du repas.

Le personnel cadre doit acquitter la valeur du repas fixée 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.

→ Modifié par Avenant n° 13 du 6 mars 1998 (BO conventions collectives 98/19). Étendu par Arrêté du 10 juin 1998 (JO 19 juin 1998).

#### ARTICLE 9.3 SALARIÉS ASSURANT DE MULTI-EMPLOIS

*En vigueur étendu*

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.

→ Modifié par Avenant du 4 février 1993. Étendu par Arrêté du 20 août 1993 (JO 29 septembre 1993).

#### ARTICLE 9.4 ENTRETIEN ANNUEL

*En vigueur étendu*

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.

→ *Modifié par Avenant du 4 février 1993. Étendu par Arrêté du 20 août 1993 (JO 29 septembre 1993).*

#### ARTICLE 9.5 COEFFICIENTS

*En vigueur étendu*

*Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (Arrêté du 10 mars 2010, art. 1<sup>er</sup>).*

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.

→ *Modifié par Avenant n° 40 du 15 octobre 2009, applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'arrêté d'extension (BO conventions collectives n°2009/52). Étendu par Arrêté du 10 mars 2010 (JO 18 mars 2010).*

#### ARTICLE 9.6 PRIME D'ANCIENNETÉ

*En vigueur étendu*

*Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (Arrêté du 10 mars 2010, art. 1<sup>er</sup>).*

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

L'ancienneté donne droit annuellement à un nombre déterminé de points (cf. tableau « prime d'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 x Valeur annuelle du point de la fonction publique / 12 mois

Le nombre de points évolue tous les trois ans.

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.

nombre d'années d'ancienneté	nombre points par an
3, 4, 5 années	2
6, 7, 8 années	4
9, 10, 11 années	6
12, 13, 14 années	8
15, 16, 17 années	10
18, 19, 20 années	12
21, 22, 23 années	14

nombre d'années d'ancienneté	nombre points par an
24, 25, 26 années	16
= 27 années	20

→ Modifié par Avenant n° 40 du 15 octobre 2009, applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'arrêté d'extension (BO conventions collectives n°2009/52). Étendu par Arrêté du 10 mars 2010 (JO 18 mars 2010).



# Arrêté du 18 décembre 2009 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 20 août 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 août 2007, portant extension de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'avenant n° 39 du 19 juin 2009 sur la période d'essai à la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 octobre 2009;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 15 décembre 2009,

Arrête :

## ART. 1<sup>ER</sup>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 39 du 19 juin 2009 sur la période d'essai à la convention collective nationale susvisée.

## ART. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## ART. 3. -

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

FAIT À PARIS, LE 18 DÉCEMBRE 2009.

**POUR LE MINISTRE ET PAR DÉLÉGATION :**

*Le directeur général du travail,*

*J.-D. COMBEXELLE*

# Arrêté du 10 mars 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 20 août 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2009, portant extension de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009, relatif à la grille des coefficients, à la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 2010;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 4 mars 2010,

Arrête :

## ART. 1<sup>ER</sup>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la grille des coefficients, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

## ART. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## ART. 3. -

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

FAIT À PARIS, LE 10 MARS 2010.

POUR LE MINISTRE ET PAR DÉLÉGATION :

*Le directeur général du travail,*

*J.-D. COMBEXELLE*

# AVENANT N° 41 DU 9 FÉVRIER 2010 RELATIF AU REPOS HEBDOMADAIRE ET AUX JOURS FÉRIÉS

→ *Applicable à compter du premier jour du mois qui suit la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.*

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) (JO 15 octobre).*

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT;

La FERC CGT;

Le SNEPL CFTC,

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

L'article 5.1 de la convention est modifié comme suit :

«Le 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 de 1 dimanche sur 2, et au minimum de 1 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 aux 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 paiement de sa journée travaillée, de 1 jour de repos compensateur ou de 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<sup>er</sup> Mai tombe en même temps qu'un autre jour férié, seule l'indemnité légale pour travail le 1<sup>er</sup> Mai est due. »

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions de l'avenant n° 41 sont applicables le premier jour du mois qui suit la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension. Voir la norme concernée

FAIT À PARIS, LE 9 FÉVRIER 2010.

(SUIVENT LES SIGNATURES.)

# AVENANT N° 42 DU 9 FÉVRIER 2010 RELATIF À LA VALEUR ANNUELLE DU POINT

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) (JO 17 août).*

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FERC CGT;

La FEP CFDT;

Le SNEPL CFTC;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 9.1 de la convention collective, au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> février 2007

(En euros.)

DATE	VALEUR DU POINT
1 <sup>er</sup> octobre 2009	55,2871
1 <sup>er</sup> juillet 2009	55,1217
1 <sup>er</sup> octobre 2008	54,8475
1 <sup>er</sup> mars 2008	54,6834
1 <sup>er</sup> février 2007	54,4113

*En vigueur étendu sous réserve*

*Étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (Arrêté du 6 août 2010, art. 1er).*

**FAIT À PARIS, LE 9 FÉVRIER 2010.**

**(SUIVENT LES SIGNATURES.)**