

# Convention collective

**ETUDIANTS (Maisons d')**



**N° de brochure : 3266**

**N° IDCC : 1671**

**Date de dernière mise à jour : 2021-05-06**



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.</b>	1
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b>	1
Entrée en vigueur et durée de la convention	1
Adhésion	1
Révision	1
Dénonciation	1
Droits acquis	1
Dispositions transitoires	1
Dépôt légal	1
Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation	1
Instances de négociation	3
Participation aux négociations collectives (Application de l'article L. 132-17 du code du travail)	3
<b>Titre II : Libertés</b>	3
Liberté d'opinion	3
Liberté syndicale	3
Exercice du droit syndical	3
<b>Titre III : Représentation du personnel</b>	3
Election des délégués du personnel	3
Comité d'entreprise	4
<b>Titre IV : Le contrat de travail</b>	4
Etablissement du contrat	4
Suspension du contrat de travail	5
Rupture du contrat de travail	5
Reclassement	5
Salariés handicapés	5
<b>Titre V : Durée et exécution du travail</b>	5
Organisation du travail	5
Repos hebdomadaire et jours fériés	8
Durée et amplitude Présence et travail effectif	9
Astreintes	9
<b>Titre VI : Congés</b>	10
Droit aux congés payés et jours fériés	10
Périodes assimilées à un temps de travail effectué	10
Modalités de prise de congés payés	11
Maladie, accident du travail, maternité, adoption	11
Congé pour convenance personnelle	12
Congé parental, congé sabbatique	12
Congé sans solde	12
Congés pour événements familiaux	12
Congés pour enfant malade	12
Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse Congés de formation économique, sociale et syndicale	12
<b>Titre VII : Formation professionnelle</b>	12
<b>Titre VIII : Retraite complémentaire et prévoyance</b>	12
Retraite complémentaire	12
Prévoyance	13
<b>Titre IX : Classification et salaires</b>	13
Calcul de la rémunération	13
Avantages en nature	13
Salariés assurant de multi-emplois	13
Entretien annuel	13
Coefficients	13
Prime d'ancienneté	14
Particularités du temps de travail aménagé	14
<b>Titre X : Égalité professionnelle</b>	14
Égalité professionnelle et ancienneté	14
<b>Textes Attachés</b>	14
Annexe 1 Classification Convention collective nationale du 27 mai 1992	14
TITRE IX CLASSIFICATION ET SALAIRES	14
Coefficients	14
Annexe 2 Coefficients minima Convention collective nationale du 27 mai 1992	16
TITRE IX : CLASSIFICATION ET SALAIRES	16
Coefficients	16
Annexe 4 Valeur annuelle du point fonction publique Convention collective nationale du 27 mai 1992	17
Salaires	17
Avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance	17
Principe général	17
Définition des garanties	17
Reprise des prestations en cours de service	19
Cotisations	20
Institution gestionnaire	20
Commission paritaire nationale de prévoyance	20
Modification, résiliation, dénonciation	21
Entrée en vigueur	21
Dépôt, demande d'extension	21
Avenant n° 9 du 8 janvier 1996 relatif à la cessation d'activité des salariés en matière de prévoyance et de retraite complémentaire	21
Adaptation de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés ayant cotisé quarante ans et plus Maintien de la couverture en matière de prévoyance et de taux supplémentaires au régime de retraite complémentaire Arrco	21
Avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes à domicile du personnel d'encadrement	21
Astreintes à domicile	21
Avenant n° 17 du 17 septembre 1999 relatif à l'interprétation de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993	23
Avenant n° 19 du 14 janvier 2000 relatif à une clause de révision du régime de prévoyance	23

Avenant n° 23 du 8 février 2001 relatif à l'ancienneté et aux CDD répétitifs .....	23
Avenant n° 25 du 28 janvier 2002 relatif à la rente de conjoint OCIRP .....	23
Avenant n° 27 du 25 juin 2002 relatif au travail de nuit .....	24
Avenant n° 28 du 20 février 2003 portant modification de l'article 6-4 relatif aux congés .....	24
Maladie, accident du travail, maternité, adoption .....	24
Avenant n° 30 du 23 juin 2003 relatif aux modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance .....	25
Objet .....	25
Création d'un article 2.6 maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail .....	25
L'article 4 ' cotisations ' de l'accord de prévoyance du 21 janvier 1993 est ainsi aménagé .....	25
Entrée en vigueur .....	25
Dépôt, demande d'extension .....	25
Avenant n° 31 du 30 mars 2004 relatif à la prévoyance (modification de l'avenant n° 30) .....	25
Avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la grille des coefficients .....	26
Avenant n° 41 du 9 février 2010 relatif au repos hebdomadaire et aux jours fériés .....	28
Avenant n° 44 du 6 décembre 2010 indiquant la liste des textes caducs .....	29
Avenant n° 45 du 6 décembre 2010 à l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la prime d'ancienneté .....	29
Avenant n° 46 du 22 février 2011 modifiant l'article 4.1.3 relatif à la période d'essai .....	29
Avenant n° 47 du 22 février 2011 modifiant l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance .....	30
Avenant n° 49 du 21 février 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	32
Avenant n° 50 du 21 février 2012 à l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes .....	35
Avenant n° 51 du 21 février 2012 relatif aux coefficients .....	36
Avenant n° 52 du 13 décembre 2012 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance .....	37
Préambule .....	37
Avenant n° 53 du 27 juin 2013 portant modification de l'article 9.2 relatif aux avantages en nature .....	38
Avenant n° 55 du 13 février 2014 relatif à l'arrêt de travail en cas de maladie et d'accident du travail .....	39
Avenant n° 56 du 14 février 2014 relatif au point conventionnel .....	39
Avenant n° 57 du 7 juillet 2015 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	40
Avenant n° 58 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 6.3 « Congés payés » de la convention .....	41
Avenant n° 59 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 4.3.1 « Retraite » de la convention .....	41
Avenant n° 60 du 7 juillet 2015 relatif aux astreintes .....	42
Adhésion par lettre du 29 janvier 2016 de la FFSMAS CFE-CGC à la convention collective .....	43
Avenant n° 62 du 15 mars 2016 relatif à l'article 5.1.2.2 de la convention .....	43
Avenant n° 63 du 15 mars 2016 relatif aux heures complémentaires .....	43
Entrée en vigueur .....	44
Avenant n° 64 du 14 septembre 2017 relatif au point conventionnel et modifiant la convention collective (égalité professionnelle) .....	44
Préambule .....	44
Avenant n° 65 du 12 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	46
Préambule .....	46
Avenant n° 67 du 12 mars 2018 relatif aux congés pour événements familiaux .....	47
Préambule .....	48
Avenant n° 68 du 14 janvier 2019 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif au régime de prévoyance .....	48
Préambule .....	48
Avenant n° 69 du 15 juin 2020 relatif aux négociations annuelles obligatoires .....	49
Préambule .....	49
<b>Textes Salaires</b> .....	49
Avenant n° 42 du 9 février 2010 relatif à la valeur annuelle du point .....	49
Avenant n° 43 du 6 décembre 2010 relatif à la valeur annuelle du point .....	49
Avenant n° 48 du 8 décembre 2011 relatif aux coefficients au 1er janvier 2012 .....	50
Avenant n° 54 du 17 octobre 2013 relatif à la création d'un point conventionnel au 1er septembre 2014 .....	50
Avenant n° 61 du 21 janvier 2016 relatif au point conventionnel .....	51
Avenant n° 66 du 12 mars 2018 relatif à la valeur annuelle du point conventionnel .....	51
Préambule .....	51
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des maisons d'étudiants (UNME).
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FO.
Organisations adhérentes	FERC-CGT par lettre du 29 janvier 1998 (BO CC 98-7) La FFSMAS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 29 janvier 2016 (BO n°2016-9)

## Titre Ier : Dispositions générales

### Article 1.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 6-10-1995 BOCC 95-46, étendu par arrêté du 13-5-1996 JORF 23-5-1996.

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 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.

## Entrée en vigueur et durée de la convention

### Article 1.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 4-2-1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29-9-1993.

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

La présente convention vaut pour une durée indéterminée.

## Adhésion

### Article 1.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 4-2-1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29-9-1993.

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.

## Révision

### Article 1.4

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 2 mois qui suivent la demande de révision.

## Dénonciation

### Article 1.5

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 3 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 1 année à compter de l'expiration du préavis.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans les 2 mois qui suivent la lettre de dénonciation.

## Droits acquis

### Article 1.6

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.

## Dispositions transitoires

### Article 1.7

En vigueur étendu

Les organismes disposeront de 1 an après la date de prise d'effet de la présente convention pour procéder à la nouvelle classification des personnes engagées avant la date de la signature, à la révision de leur contrat de travail et à l'actualisation des accords ' d'entreprise ' en cohérence avec les dispositions de la présente convention collective.

## Dépôt légal

### Article 1.8

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'UNME.

## Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

### Article 1.9

En vigueur étendu

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 2 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 4 fois par an.

La CPPNIC négocie et révisé 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 4 ans, avec alternance au bout de 2 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](mailto:cpn@unme-asso.com) et d'une adresse postale au siège administratif de l'organisation syndicale des employeurs, l'UNME : CPPNIC des maisons d'étudiants, 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 2 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.

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 4 ans, avec alternance au bout de 2 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(1)

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 judiciaire.

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 2 exemplaires (l'un signé et paraphé, l'autre en version électronique duplicable) par voie dématérialisée à l'adresse de la CCPNIC (cf. article 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. article 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 2 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.

(1) L'article 1.9.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.  
(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

### **Instances de négociation**

Article 1.10

En vigueur étendu

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

### **Participation aux négociations collectives (Application de l'article L. 132-17 du code du travail)**

Article 1.11

En vigueur étendu

#### **1.11.1. Droit d'absence et protection des salariés mandatés**

Les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales (CPPNIC, ses sous-commissions, ainsi que toute 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 de l'organisation patronale.

## **Titre II : Libertés**

### **Liberté d'opinion**

Article 2.1

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.

### **Liberté syndicale**

Article 2.2

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.

### **Exercice du droit syndical**

Article 2.3

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**

En vigueur étendu

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.

### **Election des délégués du personnel**

Article 3.1

En vigueur étendu

Il est institué des délégués du personnel dans les établissements où sont occupés au moins 6 salariés si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs

ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 80 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 6 salariés pendant au moins 6 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.

#### **Comité d'entreprise**

##### Article 3.2

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**

##### **Etablissement du contrat**

##### Article 4.1

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'emplois, 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 CEE, 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 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 (1) :*

- 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

Catégories 3A et 3B	Catégories 1A, 1B, 2A et 2B
-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.	-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. 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 à l'article L. 1221-24 du code du travail.

(1) Le paragraphe relatif à la rupture de la période d'essai est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail.

(Arrêté du 25 avril 2012, art. 1er)

### Suspension du contrat de travail

Article 4.2

En vigueur étendu

#### 4.2.1. Service national (1)

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 3 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. 6-4) avenant n° 44 du 4 décembre 2010

### Rupture du contrat de travail

Article 4.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.  
(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

### Reclassement

Article 4.4

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.

### Salariés handicapés

Article 4.5

En vigueur étendu

Les dispositions légales s'appliquent.

### Titre V : Durée et exécution du travail

En vigueur 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.

### Organisation du travail

Article 5.1

En vigueur étendu

#### 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 1 568 heures effectives par an (1 575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et hors heures supplémentaires, rémunérées 1 820 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 35e heure effective.

Dans tous les cas, le contingent annuel légal d'heures supplémentaires doit être respecté. A défaut, en plus des majorations prévues en contrepartie 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 équivalant 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

##### 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 (cf. 5.1.2.2).

Selon l'article L. 3123-14-1, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 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 tout 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 accomplit une demi-journée lorsqu'il accomplit au minimum 1 heure de travail effectif sur cette période ;

-un salarié à temps partiel accomplit 1 journée de travail lorsqu'il accomplit 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 2 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 consécutives 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

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 (art. 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 %.

*Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel* (1) conformément aux dispositions légales (art. L. 3123-15 du code du travail).

#### 5.1.2. Aménagement du temps de travail

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, cela 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 contrat à durée déterminée.

##### Période de référence

Sauf accord d'entreprise prévoyant une autre période de référence, la période d'aménagement est fixée du 1er juin au 31 mai ou du 1er 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 et 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 1 568 heures effectives par an (1 575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et heures supplémentaires, rémunérées 1 820 heures (congrés payés et jours fériés inclus).

##### 1. Limites haute et basse 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. 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 haute et basse

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 de 1/3.

##### 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

Un tiers 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

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 (art. 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

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 (2) , conformément aux dispositions légales (art. 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 pro rata temporis du temps de travail.

##### Repos quotidien

Avec leur accord, l'employeur pourra déroger à la règle des 11 heures de repos consécutives 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.

(1) Paragraphe étendu sous réserve que l'article L. 3123-15 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-13 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 10 octobre 2016-art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve que l'article L. 3123-15 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-13 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 10 octobre 2016 - art. 1)

### **Repos hebdomadaire et jours fériés**

#### Article 5.2

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 1er Mai tombe en même temps qu'un autre jour férié, seule l'indemnité légale pour travail le 1er Mai est due.

### Durée et amplitude Présence et travail effectif

#### Article 5.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 6-3-1998 BOCC 98-17 étendu par arrêté du 10-6-1998 JORF 19-6-1998.

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 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 (1)

##### 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 20 août 1993, art. 1er).

### Astreintes

#### Article 5.4

En vigueur étendu

##### 5.4.1. Définition (2)

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 (art. 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 quinze 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 quinze astreintes

dans la limite de vingt et une 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 (3)

Les repos quotidien et hebdomadaire 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 et 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 quinze astreintes et dans la limite de vingt et une 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 équivalant 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).

A 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 (4)

##### 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 (art. R. 3121-1 du code du travail).

#### 5.4.11. Délai de prévenance (5)

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

(1) L'article 5.4 est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière d'astreintes telle que posée par l'article L. 3121-11 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(2) L'article 5.4.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-5 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-9 et sous réserve du respect de la nouvelle définition de l'astreinte donnée par cet article.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(3) L'article 5.4.6 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-6 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-10.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(4) L'article 5.4.10 est étendu sous réserve que la référence à l'article R. 3121-1 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article R. 3121-2.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(5) L'article « Délai de prévenance » est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-8 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-12 en tant que celui-ci traite de la programmation individuelle des périodes d'astreinte.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

## Titre VI : Congés

### Droit aux congés payés et jours fériés

#### Article 6.1

En vigueur étendu

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

### Périodes assimilées à un temps de travail effectué

#### Article 6.2

En vigueur étendu

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1er 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 6.4 a de cette convention collective ;
- les périodes de congés pour événements familiaux.

### Modalités de prise de congés payés

#### Article 6.3

En vigueur non étendu

*Le congé principal comprend, en principe, au moins 3 semaines consécutives, pendant la période du 1er juin au 31 octobre.* (3)

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 ressortissant 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 2 mois de date à date, selon les conditions suivantes* (4) :

- la période de prise des congés pourra s'étaler du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 2 ;
- le salarié devra bénéficier entre le 1er 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.

Les congés payés acquis au 1er jour du congé parental tel que prévu à l'article 6.6, doivent être soldés à partir du 1er jour de sa reprise de travail et pendant une durée de 1 an.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de congés payés telle que posée par les articles L. 3141-10, L. 3141-15, L. 3141-21 et L. 3141-22 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(2) L'article 6.3 est étendu sous réserve des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-18 selon lesquelles, lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(3) Le 1er alinéa de l'article 6.3 est étendu sous réserve des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-13 selon lesquelles les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(4) Le 5e alinéa de l'article 6.3 est étendu sous réserve des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-17 selon lesquelles il peut être dérogé individuellement à la durée maximale des congés pouvant être pris en une seule fois, soit vingt-quatre jours ouvrables, pour les salariés qui justifient de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

(Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

### Maladie, accident du travail, maternité, adoption

#### Article 6.4

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, dûment constaté par un certificat médical envoyé dans les 48 heures à 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 la sécurité sociale.

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

- en cas d'accident du travail ou de 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 d'accident d'origine non professionnelle, le salaire net est maintenu dans les conditions suivantes :
  - pendant 30 jours, après 6 mois de présence ;
  - pendant 60 jours, après 1 an de présence ;
  - pendant 90 jours, après 2 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 12 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 auxdites indemnités pour la période considérée. Dans ce cas, l'assuré doit autoriser l'employeur à percevoir ses indemnités.

##### b) Maternité

A partir de 1 an de service, le personnel féminin bénéficie du traitement différentiel pendant la durée du 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 de 1 heure de travail à partir du 5e 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.

##### 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.

### **Congé pour convenance personnelle**

Article 6.5

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. 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 salarié.

### **Congé parental, congé sabbatique**

Article 6.6

En vigueur non 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.

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 1er jour de son congé parental. Les modalités de prise de ces congés sont prévues à l'article 6.3.

### **Congé sans solde**

Article 6.7

En vigueur étendu

Le personnel embauché par contrat à durée indéterminée, ayant 1 an d'ancienneté, peut solliciter par demande écrite motivée un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période de 1 an renouvelable.

### **Congés pour événements familiaux**

Article 6.8

En vigueur étendu

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

Ces congés sont rémunérés.

(1) Article étendu sous réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mariage et en cas de pacte civil de solidarité conformément aux dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et des articles L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail. (Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

### **Congés pour enfant malade**

Article 6.9

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.

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

Article 6.10

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 % (1) de leur masse salariale à la formation professionnelle ou perfectionnement de leurs salariés, dans un cadre d'un plan de l'entreprise pour une période de 3 ans ;
- 0,15 % (1) doit être versé à un OPACIF (organisme gérant les congés individuels de formation) ;
- 0,30 % (1) doit être versé à un OMA (organisme gérant les crédits de la formation en alternance pour les jeunes).

En outre, les organismes employant des salariés en contrat à durée déterminée doivent verser 1 % (1) 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 1er janvier 1992, prélever 0,15 % (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.

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

(1) Taux au 1er janvier 1992.

### **Titre VIII : Retraite complémentaire et prévoyance**

#### **Retraite complémentaire**

Article 8.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 4-2-1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29-9-1993.

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 % au 1er décembre 1993 (répartition : 40 % salarié, 60 % employeur) ;

-un régime cadre : adhésion à la même caisse ou à une autre caisse et cotisation minimale au taux de 12 % (répartition suivant les normes AGIRC).

### **Prévoyance**

#### **Article 8.2**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 4-2-1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29-9-1993.

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 % de la cotisation sont 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**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 4-2-1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29-9-1993.

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.

### **Calcul de la rémunération**

#### **Article 9.1**

En vigueur étendu

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 Smic. La commission paritaire nationale veille à l'application de cette règle et se réunit au moins une fois par an pour négocier les salaires minima conventionnels.

### **Avantages en nature**

#### **Article 9.2**

En vigueur étendu

Logement. - Nourriture

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

### **Salariés assurant de multi-emplois**

#### **Article 9.3**

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 deuxième 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.

### **Entretien annuel**

#### **Article 9.4**

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 un remède dans toute la mesure du possible.

### **Coefficients**

#### **Article 9.5**

En vigueur étendu

La grille des coefficients comprend 20 coefficients.

A chaque classe correspond un coefficient conventionnel. Ce coefficient est le coefficient minimum 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.

#### Prime d'ancienneté

Article 9.6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Particularités du temps de travail aménagé

Article 9.7

En vigueur étendu

#### 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 paie 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 tout compte, 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

#### Égalité professionnelle et ancienneté

Article 10.1

En vigueur étendu

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 la 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 ').

## Annexe 1 Classification Convention collective nationale du 27 mai 1992

### TITRE IX CLASSIFICATION ET SALAIRES

#### Coefficients

#### Annexe 1 Classification

En vigueur étendu

CATÉGORIE	DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE minimum	COEFFICIENT minimum en 2009	EXEMPLE 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 oeuvre 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 oeuvre, 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, économiste, 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 14 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 3 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 2 ou 3 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 3 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.

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

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 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 diminution de salaire, ni 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 2 Coefficients minima Convention collective nationale du 27 mai 1992

### TITRE IX : CLASSIFICATION ET SALAIRES

#### Coefficients

#### Annexe 2 Coefficients minima

En vigueur étendu

La grille des coefficients est modifiée comme suit à compter du 1er septembre 2012 :

Classe	Coefficient
1	308
2	316
3	326
4	334
5	342
6	350
7	358
8	368
9	378
10	388
11	398
12	409
13	437
14	447
15	477
16	507
17	537
18	565
19	606
20	656

La grille des coefficients est modifiée comme suit à compter du 1er septembre 2013 :

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

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.  
(Arrêté du 26 octobre 2012, art. 1er)

## Annexe 4 Valeur annuelle du point fonction publique Convention collective nationale du 27 mai 1992

### Salaires

#### Annexe 4 Valeur annuelle du point fonction publique.

En vigueur étendu

Voir accords de salaires

## Avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; SNEPAT CGT-FO.

### Principe général

#### Prévoyance

##### Article 1er

En vigueur étendu

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 adhérant 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

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés 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 en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

On entend par cadres le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

### Définition des garanties

#### Article 2

En vigueur étendu

##### 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 à un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

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 6.4 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 :

A compter du 4e 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 1095e 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.

## 2.2. Invalidité

Personnel concerné :

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

Définition de la garantie :

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 %, 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 2e et 3e catégories à 80 % du salaire brut.

La rente servie en cas de classement en invalidité 1re 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 1re 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 de 2e ou 3e catégorie.

Salaire de référence :

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 brut et net 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.

## 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.

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

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

Sont considérés comme enfants 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 ès qualités durant leur minorité.

Invalidité permanente et absolue (IPA) :

L'invalidité permanente et absolue "IPA" (classement en 3e 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 3e 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.

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 événement :

- 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 enfants 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.

#### 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 3e 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 % du salaire annuel brut par enfant à charge jusqu'à 16 ans ;

-20 % 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'ANPE 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 par suite d'infirmité ou de maladie chronique.

#### 2.5 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 2 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 2 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 premier 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.

#### 2.6. Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail

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 de 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 (art. 2.3, 2.4 et 2.5 tel que modifié par l'avenant n° 25 du 28 janvier 2002), sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation (de l'AG2R Prévoyance et de 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

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 1er 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 1 095e 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 oeuvre de la garantie pour les risques incapacités

ou invalidités survenus antérieurement au 1er janvier 2002

La charge concernant les salariés en arrêt de travail antérieurement au 1er janvier 2002 est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de non-renouvellement de la désignation de l'AG 2 R 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.

#### Reprise des prestations en cours de service

##### Prévoyance

##### Article 3

En vigueur étendu

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.

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.

#### **Cotisations**

#### **Prévoyance**

Article 4

En vigueur étendu

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

<b>Cotisation</b>	<b>Pourcentage du salaire de référence tranches A et B</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

<b>Cotisation</b>	<b>Pourcentage du salaire de référence tranches A et B</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 de 0,975 % à la charge des salariés.

#### **Institution gestionnaire**

#### **Prévoyance**

Article 5

En vigueur étendu

Les organismes entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenus d'affilier leur personnel à l'AG2R 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 premier jour du trimestre civil suivant la date de signature du présent avenant.

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 (ACP), 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 Cambacérés, 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.

#### **Commission paritaire nationale de prévoyance**

#### **Prévoyance**

Article 6

En vigueur étendu

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'amélioration 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.

#### Modification, résiliation, dénonciation

##### Prévoyance

Article 7

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance peut être modifié ou complété par voie d'avenant.

A la demande de l'une des parties signataires qui désirerait 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.

#### Entrée en vigueur

##### Prévoyance

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant sa date de signature.

#### Dépôt, demande d'extension

##### Prévoyance

Article 9

En vigueur étendu

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° 9 du 8 janvier 1996 relatif à la cessation d'activité des salariés en matière de prévoyance et de retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SNEPAT-FO.

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

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

En vigueur étendu

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 (1).
3. Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur la base du salaire de référence des 12 mois qui précèdent la cessation d'activité, revalorisés selon le point conventionnel.
4. L'employeur et le salarié continuent de verser leurs parts respectives de cotisations au régime de retraite complémentaire (1).
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.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article V de l'accord du 6 septembre 1995 sur la cessation anticipée d'activité (arrêté du 29 avril 1996, art. 1er).

## Avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes à domicile du personnel d'encadrement

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; SNEPAT FO.

#### Astreintes à domicile

En vigueur étendu

## 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 (art. 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.

## 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 accord 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 quinze 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 quinze astreintes dans la limite de vingt et une 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 quotidien et hebdomadaire 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 vingt et une 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 équivalant 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).

A 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 (art. R. 3121-1 du code du travail).

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

### Avenant n° 17 du 17 septembre 1999 relatif à l'interprétation de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SNEPAT-FO.

Article 2.2

En vigueur étendu

' La rente servie en cas de classement en invalidité 1re catégorie d'invalidité est calculée sur la base de 83 % du salaire brut sous déduction de la rente de sécurité sociale et du salaire d'activité à temps partiel ou allocations ASSEDIC.

' Dans le cas où un salarié invalide 1re 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 de 2e ou 3e catégorie. '

S'agissant de dispositions interprétatives, elles doivent s'appliquer pour tout contentieux postérieur à l'application de l'accord de prévoyance, soit à compter du 21 janvier 1993.

### Avenant n° 19 du 14 janvier 2000 relatif à une clause de révision du régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; SNEPAT FO ; FERC CGT.

#### Clause de révision du régime de prévoyance

En vigueur étendu

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'AG2R 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'AG2R Prévoyance présentera, tous les ans, les résultats financiers du régime, pour examen par la commission paritaire. A l'issue 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'AG2R 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.

### Avenant n° 23 du 8 février 2001 relatif à l'ancienneté et aux CDD répétitifs

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; FERC-CGT.

#### Ancienneté et CDD répétitifs

En vigueur étendu

Les CDD qui se succèdent de façon très rapprochée (interruption inférieure à 10 jours calendaires), qu'ils débouchent ou non sur un CDI, ainsi que les CDD qui totalisent 6 mois sur une période de 1 an avant l'événement, sont pris intégralement en compte pour le calcul de l'ancienneté.

### Avenant n° 25 du 28 janvier 2002 relatif à la rente de conjoint OCIRP

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; FERC-CGT.

#### Rente de conjoint OCIRP

En vigueur étendu

Le présent avenant aménage les conditions spécifiques à la rente de conjoint OCIRP mise en oeuvre dans le cadre du dispositif conventionnel de prévoyance.

Cette garantie a pour objet de faire bénéficier d'une rente temporaire le conjoint du salarié décédé.

Les partenaires liés par un PACS sont considérés comme des conjoints survivants.

Le contrat de PACS doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du salarié, sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès.

Le bénéfice des garanties de l'OCIRP est également ouvert aux couples concubins.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

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.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un PACS, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Niveau annuel de la rente : 10 % du salaire annuel brut du salarié.

Durée de service : la rente prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant le décès du salarié et cesse lors de la survenance du 55e anniversaire du bénéficiaire.

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant sa date de signature.

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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

## Avenant n° 27 du 25 juin 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT.

### Travail de nuit

En vigueur 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 III 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 nuit 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.

#### 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 comprise entre 22 heures et 7 heures.

##### I.3. Durée quotidienne maximale du service d'un travailleur de nuit (2)

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, art. R. 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 12 semaines consécutives.

#### 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. A défaut d'entente, l'employeur en fixera les modalités (3) ;
- 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.

#### 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, conformément aux dispositions de l'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 (art. 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 des articles 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.

Fait à Paris, le 25 juin 2002.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 21 août 2003, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail (arrêté du 21 août 2003, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié a droit à un repos compensateur dès lors qu'il est qualifié de travailleur de nuit. En conséquence, le quota prévu de 25 heures est une condition de déclenchement de la prise de repos et non pas une condition supplémentaire d'octroi de ce droit (arrêté du 21 août 2003, art. 1er).

## Avenant n° 28 du 20 février 2003 portant modification de l'article 6-4 relatif aux congés

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FERC-CGT ; FEP-CFDT.

Maladie, accident du travail, maternité, adoption

Modification de l'article 6-4 relatif aux congés

a) Maladie, accident du travail

Alinéa 1 :

La première phrase est inchangée.

La seconde phrase est supprimée.

Alinéa 2 :

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 :

Le reste sans changement.

L'article 6.4 devient donc :

(voir cet article)

Le présent avenant entrera en application le 1er mars 2003.

Fait à Paris, le 20 février 2003.

## Avenant n° 30 du 23 juin 2003 relatif aux modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; CGT-FERC ; FEP-CFDT.

### Objet

#### Modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

- la création d'un article 2.6 résultant de l'intégration de la garantie maintien de la couverture ' décès ', issue de la loi du 17 juillet 2001 ;
- l'augmentation du niveau des cotisations (art. 4), conséquence de la mise en oeuvre de la garantie précitée et tenant compte d'une volonté d'équilibrer le régime de prévoyance de la branche.

#### Création d'un article 2.6 maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail

#### Modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

(voir cet article)

#### L'article 4 ' cotisations ' de l'accord de prévoyance du 21 janvier 1993 est ainsi aménagé

#### Modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

(voir cet article)

#### Modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

Chacune des organisations signataires du présent accord dispose de la possibilité de le dénoncer chaque année, selon les modalités de l'article L. 132-8 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois avant la date anniversaire de l'accord, et à effet du 31 décembre suivant.

Le présent accord est révisable annuellement moyennant un préavis de 3 mois. Toute demande de révision doit être adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation et celle de l'accord de gestion interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 3 mois avant la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes assureurs, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

#### Entrée en vigueur

#### Modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant sa date d'extension.

#### Dépôt, demande d'extension

#### Modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance

Article 5

En vigueur étendu

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 greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2003.

## Avenant n° 31 du 30 mars 2004 relatif à la prévoyance (modification de l'avenant n° 30)

Signataires	
Organisations patronales	UNME,
Organisations de salariés	CFTC ; FERC-CGT ; FEP-CFDT.

## Prévoyance (modification de l'avenant n° 30)

En vigueur étendu

L'article 1 B, 7e alinéa, définissant le maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail, se voit modifié comme suit :  
(voir l'article 2.6 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, modifié par le présent article)

### Avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la grille des coefficients

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT ; SNEPAT CGT-FO.

En vigueur étendu

En raison de l'évolution du SMIC et de ses répercussions 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 modification de la grille des coefficients entraîne une modification de la grille des classifications, de l'article 9. 5 et l'ajout de l'article 9. 6.

Cet avenant concerne tous les salariés sans distinction aucune, conformément aux articles L. 1132-1 et L. 3221-2 du code du travail.

La grille des coefficients des salaires suivante remplace celle actuellement en place.

Grille des coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	397
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

L'article 9. 5 « Coefficients » de la convention collective est modifié comme suit :

« La grille des coefficients comprend 20 coefficients.

A chaque classe correspond un coefficient conventionnel. Ce coefficient est le coefficient minimum 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. »

Création et ajout de l'article 9. 6.

« Article 9. 6

Prime d'ancienneté

Pour bénéficier de la prime d'ancienneté, le salarié doit justifier de 3 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 12.

Prime d'ancienneté (mensuelle) = (nombre de points d'ancienneté x valeur annuelle du point de la fonction publique) divisé par 12 mois.

Le nombre de points évolue tous les 3 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. »

Tableau « Prime d'ancienneté »



NOMBRE D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ	NOMBRE DE POINTS PAR AN
3, 4, 5	2
6, 7, 8	4
9, 10, 11	6
12, 13, 14	8
15, 16, 17	10
18, 19, 20	12
21, 22, 23	14
24, 25, 26	16
Supérieur ou égal à 27 années	20

La grille des classifications est modifiée comme suit :

CATÉGORIE	DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE minimum	COEFFICIENT minimum en 2009	EXEMPLE 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 oeuvre 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 oeuvre, 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, économiste, 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 14 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 3 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 2 ou 3 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 3 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.

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

#### 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 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 diminution de salaire, ni 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.

Les dispositions de l'avenant n° 40 entreront en vigueur le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

## Avenant n° 41 du 9 février 2010 relatif au repos hebdomadaire et aux jours fériés

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; La FER CGT ; Le SNEPL CFTC,

En vigueur étendu

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 1er Mai tombe en même temps qu'un autre jour férié, seule l'indemnité légale pour travail le 1er 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.

## Avenant n° 44 du 6 décembre 2010 indiquant la liste des textes caducs

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT ; Le SNEPAT FO,

En vigueur étendu

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 nos 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'activités ;
- 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, paragraphe 2).

## Avenant n° 45 du 6 décembre 2010 à l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT ; Le SNEPAT FO,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 46 du 22 février 2011 modifiant l'article 4.1.3 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FERC CGT ; La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; Le SNEPAT FO,

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 47 du 22 février 2011 modifiant l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT ; La FEP CFTD ; Le SNEPAT FO,

### Article 1er

En vigueur étendu

Modification de l'article 1er « Principe général » de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993.

L'article 1er « Principe général » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 adhérant 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

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés 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 en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations). »

### Modification de l'article 2.1 « Incapacité »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe « Point de départ de la garantie » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 6.4 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 :

A compter du 4e jour d'arrêt, sous réserve que la durée de celui-ci soit supérieure à 15 jours. »

### Modification de l'article 2.3 « Décès »

#### Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe « Définition de la garantie » est remplacé par les dispositions suivantes :

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 précédant l'évènement pour les salariés non cadres ;
- 240 % du salaire brut des 12 mois précédant 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 ès qualités durant leur minorité.

### **Modification de la garantie « Invalidité permanente et absolue »**

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 2.3 « Décès », paragraphe « Invalidité permanente et absolue (IPA) », est modifié comme suit :

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

### **Modification de la garantie « Double effet »**

#### Article 5

En vigueur étendu

L'article 2.3 « Décès », paragraphe « Double effet », est modifié comme suit :

« 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 enfants 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. »

### **Suppression des mentions relatives aux limitations d'âge**

#### Article 6

En vigueur étendu

L'article 2.1 « Incapacité », paragraphe « Durée de service des prestations », est modifié comme suit :

La clause « - survenance du 65e anniversaire » est supprimée.

L'article 2.2 « Invalidité », paragraphe « Définition de la garantie », est modifié comme suit :

La mention « (60 ans) » est supprimée.

L'article 2.5 « Rente de conjoint OCIRP » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette garantie a pour objet de faire bénéficier d'une rente temporaire le conjoint du salarié décédé.

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

Le bénéfice des garanties de l'OCIRP est également ouvert aux couples concubins.

Le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 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 2 ans n'est pas exigé.

Niveau annuel de la rente : 10 % du salaire annuel brut du salarié.

Durée de service : la rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès du salarié et cesse, au plus tard, à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire ARRCO, y compris pour le concubin ou partenaire lié par un Pacs. »

L'article 2.6 « Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail », paragraphe « B. - Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion », est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 1er 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 1 095e 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. »

#### Article 7

En vigueur étendu

Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur.

L'article 5 « Institution gestionnaire » de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 est complété par les dispositions suivantes :

« 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 (ACP), 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 Cambacérés, 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. »

### **Date d'entrée en vigueur**

#### Article 8

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

### Extension du présent avenant. - Publicité

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 49 du 21 février 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; SNEPAT CGT-FO.

En vigueur étendu

Le présent accord modifie certaines dispositions générales relatives au temps de travail insérées dans la convention collective et instaure un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année en lieu et place de l'accord relatif à la réduction du temps de travail en date du 7 mai 1999, lequel a abrogé l'avenant n° 1 du 21 septembre 1993.

### I. - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps complet ou temps partiel en contrat à durée indéterminée ou déterminée au sein des maisons d'étudiants, définies à l'article 1.1 de la convention collective des maisons d'étudiants.

### II. - Temps de travail

La durée du travail hebdomadaire est de 35 heures depuis le 1er janvier 2000 pour les maisons de plus de 20 salariés et depuis le 1er janvier 2002 pour les maisons de moins de 20 salariés.

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.

Le chapeau du titre V de la convention collective est modifié comme suit :

« 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.

L'article 5.1 devient l'article 5.2.

L'article 5.2 relatif aux heures supplémentaires est supprimé.

Nouvel article 5.1 :

« Article 5.1

Organisation du travail

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 1 568 heures effectives par an (1 575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et hors heures supplémentaires, rémunérées 1 820 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 35e heure effective.

Dans tous les cas, le contingent annuel légal d'heures supplémentaires doit être respecté. A défaut, en plus des majorations prévues en contrepartie 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 équivalant 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

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), ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise.

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 (cf. 5.1.2.2).

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. 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 :

Le paiement des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée mentionnée au contrat donnera lieu à une majoration 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 1er juin au 31 mai ou du 1er 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 1 568 heures effectives par an (1 575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et heures supplémentaires, rémunérées 1 820 heures (congrés 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. 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 : un tiers 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

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée annuelle contractuelle sont payées au taux normal, au-delà et dans la limite du tiers de la durée annuelle contractuelle, les heures complémentaires sont majorées de 25 %.

###### Refus

Le salarié peut refuser, sans encourir une sanction ou un licenciement, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même lorsque la demande de l'employeur est formulée moins de 3 jours avant la date prévue pour l'accomplissement des heures complémentaires.

Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel, conformément aux dispositions légales (art. L. 3123-14 et suivants 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 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. »

##### III. - Rémunération du temps aménagé

L'article 9.7 est créé :

« Article 9.7

Particularités du temps de travail aménagé



## 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 paie 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. »

IV. - Entrée en vigueur

Les dispositions de cet avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension.

## Avenant n° 50 du 21 février 2012 à l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; La FEP CFTD ; Le SNEPAT CGT-FO,

En vigueur étendu

NOTE : L'avenant n° 50 relatif au régime des astreintes a modifié l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 et supprime l'avenant n° 4 du 9 décembre 1993. (Avenant n° 60 du 7 juillet 2015-BOCC 2015-37).

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 relatif aux astreintes.

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 (art. 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.

### 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 accord 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 équivalant 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).

A 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 (art. R. 3121-1 du code du travail).

### XI. - Délai de prévenance

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

### XII. - Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au Journal officiel.

## Avenant n° 51 du 21 février 2012 relatif aux coefficients

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT ; Le SNEPAT CGT-FO,

En vigueur étendu

La grille des coefficients est modifiée comme suit à compter du 1er septembre 2012 :

Classe	Coefficient
1	308
2	316
3	326
4	334
5	342
6	350
7	358
8	368
9	378
10	388
11	398
12	409
13	437
14	447
15	477
16	507
17	537
18	565
19	606
20	656

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

## Avenant n° 52 du 13 décembre 2012 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	FERC CGT ; FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; SNEPAT CGT-FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place le 21 janvier 1993, en procédant à des aménagements visant à garantir la pérennité du régime.

De plus, les changements législatifs et réglementaires induits par la réforme des retraites alourdissent les charges du régime de prévoyance. Même s'il est progressif, le relèvement de l'âge de départ à la retraite a un effet immédiat sur le régime de prévoyance en prolongeant la période de prise en charge de l'incapacité et de l'invalidité.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er concernant le champ d'application est complété des dispositions suivantes :

« On entend par cadres, le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par non-cadres, le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.2 (dernier alinéa) concernant le salaire de référence des garanties incapacité et invalidité est ainsi modifié :

« 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 3

En vigueur étendu

Pour faire suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et conformément aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 : la constitution de provisions supplémentaires pouvant être réparties sur une période de 6 ans au plus à compter des comptes établis au titre de l'exercice 2010 (période transitoire), l'article 3 (relatif à la reprise des prestations en cours de service) de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 est complété par les dispositions suivantes :

« 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

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les conséquences de la réforme des retraites sur l'équilibre du régime et la situation financière déséquilibrée de celui-ci, les partenaires sociaux conviennent de modifier l'article 4 relatif aux cotisations de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 comme suit :

#### « Article 4

##### Cotisations

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	Pourcentage 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	Pourcentage 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.

#### Date d'entrée en vigueur

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Extension. - Publicité

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre du travail.

#### Durée. - Révision. - Dénonciation

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective nationale des maisons d'étudiants ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

## Avenant n° 53 du 27 juin 2013 portant modification de l'article 9.2 relatif aux avantages en nature

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT ; Le SNEPAT FO,

En vigueur étendu

Afin d'éviter toute difficulté d'interprétation, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'article 9.2 de la convention collective.

L'article 9.2 est modifié comme suit :

« Logement. - Nourriture

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

## Avenant n° 55 du 13 février 2014 relatif à l'arrêt de travail en cas de maladie et d'accident du travail

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT,

En vigueur étendu

L'article 6.4 est modifié comme suit :

« 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 à 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 6 mois de présence ;
  - pendant 60 jours, après 1 an de présence ;
  - pendant 90 jours, après 2 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 12 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 auxdites indemnités pour la période considérée. Dans ce cas, l'assuré doit autoriser l'employeur à percevoir ses indemnités.

b) Maternité

A partir de 1 an de service, le personnel féminin bénéficie du traitement différentiel pendant la durée du 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 de 1 heure de travail à partir du 5e 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.

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. »

Afin d'harmoniser le titre VI relatif aux congés, l'article 6.2 est modifié comme suit :

« Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1er 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 6.4 a de cette convention collective ;
- les périodes de congés pour événements familiaux. »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au Journal officiel.

## Avenant n° 56 du 14 février 2014 relatif au point conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,

Signataires	
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT ; Le SNEPAT FO,

En vigueur étendu

En raison de la création d'un point conventionnel en lieu et place de la référence à la valeur annuelle du point de la fonction publique, l'article 9.1 est modifié comme suit :

« 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 Smic. La commission paritaire nationale veille à l'application de cette règle et se réunit au moins une fois par an pour négocier les salaires minima conventionnels. »

## Avenant n° 57 du 7 juillet 2015 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT.

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaire ou équivalent mensuel ou annuel pour les salariés à temps partiel.

En raison de l'activité spécifique des maisons d'étudiants (accueil d'étudiants) généralement calquée sur le temps scolaire, universitaire, il existe un recours important au temps partiel, en particulier pour les métiers liés à l'accueil, à la surveillance et à l'animation.

Compte tenu des difficultés que pourrait faire peser sur l'emploi la mise en application de la durée minimale légale de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel telle que fixée par la loi, il est prévu une dérogation à la durée minimale légale de travail hebdomadaire.

Le présent accord instaure une dérogation conventionnelle à la durée légale hebdomadaire des contrats à temps partiel :

Selon l'article L. 3123-14-1, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 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.

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 tout 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 accomplit une demi-journée lorsqu'il accomplit au minimum 1 heure de travail effectif sur cette période ;
- un salarié à temps partiel accomplit une journée de travail lorsqu'il accomplit 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 2 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.

L'article 5.1.1.2 est modifié comme suit :

« 5.1.1.2. Temps partiel

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 (cf. 5.1.2.2).

Selon l'article L. 3123-14-1 la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 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 accomplit une demi-journée lorsqu'il accomplit au minimum 1 heure de travail effectif sur cette période ;

- un salarié à temps partiel accomplit une journée de travail lorsqu'il accomplit 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 2 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. »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au Journal officiel.

## Avenant n° 58 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 6.3 « Congés payés » de la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT,

En vigueur étendu

L'article 6.3 est modifié comme suit :

« Article 6.3

Modalités de prise de congés payés

Le congé principal comprend, en principe, au moins 3 semaines consécutives, pendant la période du 1er 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 ressortissant 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 2 mois de date à date, selon les conditions suivantes :

- la période de prise des congés pourra s'étaler du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 2 ;

- le salarié devra bénéficier entre le 1er 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. »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au Journal officiel.

## Avenant n° 59 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 4.3.1 « Retraite » de la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT,

En vigueur étendu

L'article 4.3.1 est modifié comme suit :

« 4.3.1. Retraite

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

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 6 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

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.

### Mise à la retraite

Les dispositions légales s'appliquent.

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... »

### Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au Journal officiel.

## Avenant n° 60 du 7 juillet 2015 relatif aux astreintes

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT,

En vigueur étendu

L'avenant n° 50 relatif au régime des astreintes a modifié l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 et supprime l'avenant n° 4 du 9 décembre 1993.

Les dispositions de l'avenant n° 50 sont insérées dans le texte de la convention collective.

L'article 5.4 est créé.

### « Article 5.4

#### 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 (art. 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 quinze 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 quinze astreintes dans la limite de vingt et une 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 quotidien et hebdomadaire 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 et 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 quinze astreintes et dans la limite de vingt et une 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 équivalant 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).

A 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 (art. R. 3121-1 du code du travail).

#### 5.4.11. Délai de prévenance

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

##### Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au Journal officiel.

## Adhésion par lettre du 29 janvier 2016 de la FFSMAS CFE-CGC à la convention collective

En vigueur

Paris, le 29 janvier 2016.

La FFSMAS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la direction générale du travail, sous-direction de la négociation collective, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous vous informons que la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC adhère, à compter de ce jour, à la convention collective nationale des maisons d'étudiants.

Nous vous remercions d'en prendre acte et,

Vous assurons, Monsieur le directeur, de nos sincères salutations.

Le président.

## Avenant n° 62 du 15 mars 2016 relatif à l'article 5.1.2.2 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNEPL CFTC ; La FERCGT,

En vigueur étendu

Suite à une erreur de rédaction, l'avenant n° 62 modifie l'avenant n° 49 et, en conséquence, l'article 5.1.2 « Aménagement du temps de travail » de la convention collective des maisons d'étudiants comme suit :

L'article 5.1.2.1 « Temps partiel aménagé » devient l'article 5.1.2.2 « Temps partiel aménagé ».

## Avenant n° 63 du 15 mars 2016 relatif aux heures complémentaires

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT,

#### Entrée en vigueur

En vigueur étendu

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

Cet avenant modifie le point 3 de l'article 5.1.1.2 et le point 4 de l'article 5.1.2.2 (conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, article 12, relatif à la rémunération des heures complémentaires).

Le point 3 « Heures complémentaires » de l'article 5.1.1.2 est modifié comme suit :

« 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

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 (art. 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 %.

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

Le point 4 « Heures complémentaires » de l'article 5.1.2.2 est modifié comme suit :

« 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

Un tiers 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

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 (art. 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

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 (art. L. 3123-15 du code du travail). »

## Avenant n° 64 du 14 septembre 2017 relatif au point conventionnel et modifiant la convention collective (égalité professionnelle)

Signataires	
Organisations patronales	UNME
Organisations de salariés	CFE-CGC FEP CFDT SNEPL CFTC FERC CGT

Préambule

En vigueur étendu

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 1er 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 1er 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 complété 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 2e phrase du 1er 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 pas.

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

#### Article 2

En vigueur étendu

Un titre X intitulé « Égalité professionnelle » et un article 10.1 « Égalité professionnelle et ancienneté » sont créés :

#### « Titre X

#### Égalité professionnelle

##### 10.1. Égalité professionnelle et ancienneté

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 la 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 '). »

#### Article 3

En vigueur étendu

La partie « Départ volontaire à la retraite » de l'article 4.3 « Rupture du contrat de travail » est modifiée comme suit :

#### « Départ volontaire à la retraite

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. »

#### Article 4

En vigueur étendu

La partie « Mise à la retraite » de l'article 4.3 « Rupture du contrat de travail » est modifiée comme suit.

#### « Mise à la retraite

Les dispositions légales s'appliquent. 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.

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 ... »

#### Article 5

En vigueur étendu

La partie « Indemnité de licenciement » de l'article 4.3.3 « Licenciement individuel » est modifiée comme suit :

#### « 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 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.

*En cas de licenciement économique, l'indemnité sera la même que l'indemnité de départ à la retraite. (1) »*

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement. (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

#### Article 6

En vigueur étendu

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

## Avenant n° 65 du 12 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	UNME,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; FERC CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les articles de la convention collective nationale des maisons d'étudiants relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (art. 1.9) afin de tenir compte des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Ainsi est créée une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en application de l'article L. 2232-9 du code du travail. Cette commission aura également pour attribution la conciliation de litiges individuels ou collectifs, comme c'était le cas précédemment, et prendra ainsi le nom de commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC). La CPPNIC se réunira en sous-commissions pour ses attributions d'interprétation, d'observatoire de la négociation d'entreprise et de conciliation. Le présent avenant fixe la composition et le fonctionnement de la CPPNIC et de ses sous-commissions.

Le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 11 salariés étant donné que son objet ne s'y prête pas puisqu'il concerne les instances paritaires de la branche.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.9 de la convention collective nationale des maisons d'étudiants, relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, est supprimé et remplacé par les dispositions qui suivent.

### Installation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

#### Article 2

En vigueur étendu

Le titre de l'article 1.9 « Commission paritaire nationale de négociation » est remplacé par le titre « Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation ».

Les dispositions des articles 1.9, 1.9.1, 1.9.2 de la CCN sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 2 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 4 fois par an.

La CPPNIC négocie et révisé 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 4 ans, avec alternance au bout de 2 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](mailto:cpn@unme-asso.com) et d'une adresse postale au siège administratif de l'organisation syndicale des employeurs, l'UNME : CPPNIC des maisons d'étudiants, 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 2 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.

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 4 ans, avec alternance au bout de 2 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 judiciaire.

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 2 exemplaires (l'un signé et paraphé, l'autre en version électronique duplicable) par voie dématérialisée à l'adresse de la CCPNIC (cf. article 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. article 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 2 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.

### **Droit de s'absenter et protection des salariés mandatés dans les commissions paritaires nationales ou les groupes de travail paritaires**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 1.11.1 Droit d'absence est remplacé par les dispositions ci-dessous :

##### « 1.11.1. Droit d'absence et protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales (CPPNIC, ses sous-commissions, ainsi que toute 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. »

#### **Dispositions diverses**

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

#### **Révision, dénonciation**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Avenant n° 67 du 12 mars 2018 relatif aux congés pour événements familiaux**

Signataires	
Organisations patronales	UNME,

## Signataires

Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT,
---------------------------	---

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réunis le 12 mars 2018 ont convenu que les congés pour événements familiaux resteront au niveau du seuil légal (art. L. 3142-4 du code du travail) jusqu'au rapprochement de la convention collective des maisons d'étudiants avec une autre branche.

Cet avenant de par sa nature ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6.8 relatif aux congés pour événements familiaux sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

Ces congés sont rémunérés.

(1) Article étendu sous réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mariage et en cas de pacte civil de solidarité conformément aux dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et des articles L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

## Article 2

En vigueur étendu

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

Il entre en vigueur au 1er octobre 2018, sans attendre l'extension de l'accord.

## Avenant n° 68 du 14 janvier 2019 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif au régime de prévoyance

## Signataires

Organisations patronales	UNME,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT,

## Préambule

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire le 5 juillet 2018, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif au régime de prévoyance.

Considérant les résultats enregistrés, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le niveau de garantie de la rente de conjoint en le portant de 10 à 15 % du salaire annuel brut.

### Modification de l'article 2.5 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993

## Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.5 de l'avenant à la convention collective n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la rente de conjoint, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.5 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 2 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 2 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 premier 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. »

## Date d'entrée en vigueur

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er avril 2019.

## Extension. - Publicité

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. (1)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

## Avenant n° 69 du 15 juin 2020 relatif aux négociations annuelles obligatoires

Signataires	
Organisations patronales	UNME,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT,

### Préambule

En vigueur non étendu

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 1er 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 composée très majoritairement de très petites entreprises.

### Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 2

En vigueur non étendu

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

« 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 1er jour de son congé parental. Les modalités de prise de ces congés sont prévues à l'article 6.3. »

### Article 3

En vigueur non étendu

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

« Les congés payés acquis au 1er jour du congé parental tel que prévu à l'article 6.6, doivent être soldés à partir du 1er jour de sa reprise de travail et pendant une durée de 1 an.»

### Article 4

En vigueur non étendu

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 1er novembre 2020.

## Avenant n° 42 du 9 février 2010 relatif à la valeur annuelle du point

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	FERC CGT ; FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; SNEPAT FO.

En vigueur étendu

Conformément à l'article 9. 1 de la convention collective, au 1er 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 1er février 2007

(En euros.)

Date	Valeur du point
1er octobre 2009	55, 2871
1er juillet 2009	55, 1217
1er octobre 2008	54, 8475
1er mars 2008	54, 6834
1er février 2007	54, 4113

## Avenant n° 43 du 6 décembre 2010 relatif à la valeur annuelle du point

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,

Signataires	
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT ; Le SNEPAT FO,

En vigueur étendu

Conformément à l'article 9.1 de la convention collective, au 1er 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 1er juillet 2005 :

(En euros.)

Date	Valeur annuelle du point
1er juillet 2010	55,5635
1er octobre 2009	55,2871
1er juillet 2009	55,1217
1er octobre 2008	54,8475
1er mars 2008	54,6834
1er février 2007	54,4113
1er juillet 2006	53,9795
1er novembre 2005	53,711
1er juillet 2005	53,2847

### Avenant n° 48 du 8 décembre 2011 relatif aux coefficients au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	UNME.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT ; SNEPAT CGT-FO.

En vigueur étendu

La grille des coefficients est modifiée comme suit à compter du 1er janvier 2012 :

Grille des coefficients	
Classe	Coefficient
1	304
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	397
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

### Avenant n° 54 du 17 octobre 2013 relatif à la création d'un point conventionnel au 1er septembre 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FERC CGT ; Le SNEPAT FO,

En vigueur étendu

La grille reste inchangée au 1er 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 1er septembre 2014.

La valeur annuelle du point conventionnel est de 57,10 € à compter du 1er septembre 2014.



## Avenant n° 61 du 21 janvier 2016 relatif au point conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	L'UNME,
Organisations de salariés	La FERC CGT ; La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC,

En vigueur étendu

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

- 57,79 € à compter du 1er septembre 2016 ;

- 58,48 € à compter du 1er janvier 2017.

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

## Avenant n° 66 du 12 mars 2018 relatif à la valeur annuelle du point conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	UNME,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

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 1er 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 1er

En vigueur étendu

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

### Article 2

En vigueur étendu

Cet avenant sera déposé selon les dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension. Il entre en vigueur au 1er octobre 2018, sans attendre l'extension de l'accord.



**Textes parus au JORF**



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

Paru au JORF du 2010-08-17

### Article 1

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° 42 du 9 février 2010, relatif à la valeur annuelle du point, 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/24, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 16 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2011-06-24

### Article 1

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° 43 du 6 décembre 2010, portant sur la valeur du point, 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.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/17, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011**

Paru au JORF du 2011-07-22

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

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 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre des dites conventions collectives.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre des dites conventions collectives.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les

ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 31

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 25 avril 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2012-05-04

#### Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 février 2011 relatif à la période d'essai, à la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe relatif à la rupture de la période d'essai est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/31, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012**

Paru au JORF du 2012-11-18

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;  
- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

#### Article 7



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :  
- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

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 (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 22

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 octobre 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2012-12-22

## Article 1

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, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 8 décembre 2011, 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 ;

- l'avenant n° 51 du 21 février 2012, 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.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

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

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2012/14 et 2012/22, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013**

Paru au JORF du 2013-06-08

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 décembre 2012 (BO 2013-12) audit accord national interprofessionnel.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA « OPCA3 + » des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 octobre 2012 (BO 2013-12) audit accord national.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'avenant n° 3 du 11 décembre 2012 (BO 2013-09), relatif à la sécurisation des forfaits-jours, à ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 19 du 16 janvier 2013 (BO 2013-10), relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective, à ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 23 mai 2012 (BO 2012-42) à l'avenant n° 15 de la convention collective, relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 24 du 4 mai 2012 (BO 2012-28), portant révision de diverses dispositions, à ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 (BO 2012-39), relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'accord du 9 mars 2012 (BO 2012-19) portant révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance ainsi que son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 26 du 9 mars 2012 (BO 2012-16), portant révision de l'annexe 1 « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation », à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 35 du 22 janvier 2013 (BO 2013-11), relatif à la délivrance du certificat de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO 2012-28), relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de ladite convention.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord du 6 juin 2012 (BO 2012-30), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO 2012-03), relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 42 du 2 octobre 2012 (BO 2012-48), relatif à l'huissier de justice salarié, à ladite convention collective.

#### Article 14

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 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 49 du 21 février 2012 (BO 2012-22), relatif au temps de travail et à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 19.9 de la convention collective et à l'introduction d'un article 19.10 portant sur le mandat civil de représentation, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de l'accord national professionnel du 11 décembre 2012 (BO 2013-13), relatif à l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation, conclu dans le secteur des industries des panneaux à base de bois.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 octobre 2012 (BO 2013-13) audit accord national professionnel.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 25 septembre 2008 (BO 2008-47) en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 24 septembre 2009 (BO 2009-46) à l'accord du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2010-52), portant révision de l'accord du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO 2011-28), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), relatif au certificat de qualification professionnelle « produits cosmétiques et d'hygiène », à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraite complémentaire du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'accord du 22 mars 2012 (BO 2012-23), relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 64 du 5 décembre 2011 (BO 2012-10), relatif au certificat de qualification professionnelle « assistant moniteur de char à voile », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 65 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif de rugby à XV », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 72 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « moniteur de canoë-kayak », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 77 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03), relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif d'athlétisme », à ladite convention collective.

## Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 novembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 5.2 de la convention collective, à ladite convention collective.

## Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534) mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 3 novembre 2011 (BO 2011-47) à l'accord collectif du 1er décembre 2009 portant sur la désignation de l'OPCA dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 28 juin 2012 (BO 2012-34) à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 25

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013**

Paru au JORF du 2013-10-11

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 56-57 du 7 février 2013 (BO n° 2013-12), relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté, de l'indemnité d'astreinte et à la suppression de l'article relatif au repos compensateur, à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 146 du 15 février 2013 (BO n° 2013-16), relatif à la mise à jour des articles du code du travail, à ladite convention collective ;

- l'accord du 15 avril 2013 (BO n° 2013-34) relatif au chèque emploi associatif, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 juin 2013 (BO n° 2013-29) portant révision de l'article 16 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2013 (BO n° 2013-28) relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 18 juin 2013 (BO n° 2013-30) relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) pour l'année 2014, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 28 novembre 2012 (BO n° 2013-14) relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 14 mars 2013 (BO n° 2013-20), portant modification de l'article 7.6.2 relatif à la formation d'aide dentaire, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de l'avenant du 24 mai 2013 (BO n° 2013-29), portant révision de l'article 7 relatif à l'indemnisation conventionnelle du départ à la retraite, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'accord du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-12) relatif à l'égalité professionnelle (six annexes), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création du CQP formateur-consultant, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- le protocole d'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP dans la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2013-16) relatif à l'accès au CQP formateur-consultant par la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 26 du 12 novembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif à l'article 34 (Vacance d'emploi), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2013 (BO n° 2013-15) à l'accord-cadre du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mars 2013 (BO n° 2013-23), relatif au changement de prestataire et continuité du contrat de travail, à ladite convention collective.

#### Article 14

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 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 52 du 13 décembre 2012 (BO n° 2013-08), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), les dispositions de l'avenant n° 49 du 11 février 2013 (BO n° 2013-19), modifiant le champ d'application professionnel, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de :

- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif aux contrats de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'avenant n° 40 du 18 juin 2013 (BO n° 2013-33), relatif au treizième mois, à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du

7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 82 du 9 avril 2013 (BO n° 2013-29), relatif au certificat de qualification professionnelle de moniteur de roller-skating, à ladite convention collective.

#### Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 20

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

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2014-03-11

#### Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 54 du 17 octobre 2013, relatif aux salaires, 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives 2014/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014**

Paru au JORF du 2014-04-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 9/2013, relatif au fonds d'aide au paritarisme, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/16), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 relatif au financement du paritarisme à l'accord du 3 octobre 2005, conclu le 3 juin 2013 (BOCC 2013/30) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 39, relatif au CQP de technicien boucher, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2014/2), à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'accompagnement des entreprises et au développement de l'employabilité de leurs salariés en cas de difficultés économiques, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de vie, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 48, relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/4), à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant portant rectification d'erreurs matérielles de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/42) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013/29) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 10 relatif aux réunions nationales, conclu le 21 juin 2011 (BOCC 2011/32) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux classifications, conclu le 16 janvier 2013 (BOCC 2013/15) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

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 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 53, portant modification de l'article 9.2 de la convention collective, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2013/34), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/1) dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 21, relatif à la révision des articles 15 ter et 15 quater de la convention collective, conclu le 23 juillet 2013 (BOCC 2013/36), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des mètres-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 14, relatif au contrat de professionnalisation, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 juin 2013 (BOCC 2013/39) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de :

- l'accord sur le financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 18

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2014-06-27

### Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 56 du 14 février 2014, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

## **Arrêté du 7 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2014-07-12

### Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 50 du 21 février 2012 relatif aux astreintes à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives 2012/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

## **Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014**

Paru au JORF du 2014-10-24

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

### Article 6



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

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 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 28

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 6 octobre 2014.

### **Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 24 mars 2016**

Paru au JORF du 2016-04-20

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 2-13 relatif au tutorat - formation professionnelle, conclu le 14 novembre 2013 (BOCC 2014/3), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 155 relatif à la complémentaire santé portant modification du titre XI, conclu le 20 octobre 2015 (BOCC 2015/47), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 74 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), à ladite convention collective ;

- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu le 30 octobre 2015 (BOCC 2015/49), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 bis relatif au calcul annuel en jours de la durée du travail, conclu le 18 février 2015 (BOCC 2015/14), à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création du CQP « assistant(e) de formation », conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2016/2), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 15 relatif au fond social au sein de la branche, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/43), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de :

- l'accord paritaire portant sur le dialogue social et la revitalisation des bassins graphiques, conclu le 23 novembre 2015 (BOCC 2015/52), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

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 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 relatif à la dérogation à la durée minimale légale de travail pour les salariés à temps partiel, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 102 relatif à la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance, conclu le 16 juin 2015 (BOCC 2015/41), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la structure du financement du régime de frais de santé, conclu le 7 octobre 2015 (BOCC 2015/46), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord portant modification de l'article 67 bis, conclu le 21 mai 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 105 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP « Cartographe de carte de course d'orientation »), conclu le 6 novembre 2015 (BOCC 2016/1), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 104 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP d'« animateur des activités gymniques »), conclu le 6 novembre 2015 (BOCC 2016/1), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord national de branche du 19 décembre 2013 relatif aux classifications, conclu le 15 octobre 2015 (BOCC 2015/48), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

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

## Annexe

### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261).

Article 2 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 3 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 4 : convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44).

Article 5 : convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).

Article 6 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 7 : convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 8 : convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184).

Article 9 : convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671).

Article 10 : convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 11 : convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043).

Article 12 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Article 13 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 14 : convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Fait le 7 avril 2016,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## Arrêté du 14 juin 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)

Paru au JORF du 2016-06-22

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 61 du 21 janvier 2016 relatif à la valeur annuelle du point conventionnel, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit avenant.

### Article 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 le 14 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives 2016/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2016**

Paru au JORF du 2016-10-15

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avis d'interprétation de l'avenant n° 9 du 6 juin 2013 et de l'avenant n° 12 du 26 février 2015, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'avenant n° 61 relatif à la clause de non concurrence des salariés non cadres, conclu le 5 avril 2016 (BOCC 2016/20), à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 157 relatif aux indemnités de départ et de mise à la retraite, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/7), à ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'annexe 8 (règlement intérieur de la CPNEFP), conclu le 14 janvier 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle '100 000 chances pour demain', conclu le 21 janvier 2016 (BOCC 2016/24), à ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de :

- le protocole d'accord complétant les dispositions de l'article 25 ter, conclu le 13 février 2015 (BOCC 2015/13), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord de révision de l'article 3.1.2. sur la période d'essai des salariés non cadres et de l'article 10.4. sur la période d'essai des salariés cadres, conclu le 29 octobre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de :

- l'avenant n° 70 modifiant les dispositions de l'article 39, conclu le 29 février 2016 (BOCC 2016/24), à ladite convention collective.

### Article 9

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 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à l'article 5.1.2.2, conclu le 15 mars 2016 (BOCC 2016/21), à ladite convention collective.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant mise en place d'une contribution conventionnelle obligatoire formation professionnelle, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'accord sur le positionnement des CQP Plasturgie, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/20), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord paritaire portant sur la modification de l'article 1 'champ professionnel et territorial', conclu le 10 mai 2016 (BOCC 2016/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

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

**Annexe**

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2 : convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 3 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 4 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 5 : convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216).

Article 6 : convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

Article 7 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543).

Article 8 : convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527).

Article 9 : convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671).

Article 10 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 11 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Fait le 4 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 10 octobre 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2016-10-18

Article 1

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, les dispositions de :

- l'avenant n° 59 du 7 juillet 2015 relatif à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.3.1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

- l'avenant n° 63 du 15 mars 2016 relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe « Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel » de l'avenant susvisé portant modification du point 3 de l'article 5.1.1.2 de la convention collective nationale des maisons d'étudiants est étendu sous réserve que l'article L. 3123-15 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-13 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le paragraphe « Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel » de l'avenant susvisé portant modification du point 4 de l'article 5.1.2.2 de la convention collective nationale des maisons d'étudiants est étendu sous réserve que l'article L. 3123-15 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-13 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 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 le 10 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives 2015/37 et 2016/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2018-11-10

#### Article 1

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, les dispositions de :

- l'avenant n° 58 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 6.3 relatif aux modalités de prises de congés payés, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 6.3 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de congés payés telle que posée par les articles L. 3141-10, L. 3141-15, L. 3141-21 et L. 3141-22 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article 6.3 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-13 selon lesquelles les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Le 5e alinéa de l'article 6.3 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-17 selon lesquelles il peut être dérogé individuellement à la durée maximale des congés pouvant être pris en une seule fois, soit vingt-quatre jours ouvrables, pour les salariés qui justifient de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

L'article 6.3 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-18 selon lesquelles, lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

- l'avenant n° 60 du 7 juillet 2015 relatifs aux astreintes, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 5.4 de la convention collective, tel qu'établi par l'avenant, est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière d'astreintes telle que posée par l'article L. 3121-11 du code du travail.

L'article 5.4.1 de la convention collective, tel qu'établi par l'avenant, est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-5 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-9 et sous réserve du respect de la nouvelle définition de l'astreinte donnée par cet article.

L'article 5.4.6 de la convention collective, tel qu'établi par l'avenant, est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-6 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-10.

L'article 5.4.9 de la convention collective « Délai de prévenance », tel qu'établi par l'avenant, est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-8 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-12 en tant que celui-ci traite de la programmation individuelle des périodes d'astreinte.

L'article 5.4.10 de la convention collective, tel qu'établi par l'avenant, est étendu sous réserve que la référence à l'article R. 3121-1 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article R. 3121-2.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 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 le 31 octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective 2015/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2018-11-29

#### Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 65 du 12 mars 2018 relatif à la Commission paritaire nationale de négociation, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.9.3. est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 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 le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective 2018/38, disponible sur le site*

**Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 66 du 12 mars 2018 relatif à la valeur annuelle du point conventionnel, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 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 le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

**Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2019-07-20

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 64 du 14 septembre 2017 relatif à la valeur annuelle du point conventionnel et à la mesure en faveur de l'égalité professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 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 le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective n° 2017/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2019-07-30

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 67 du 12 mars 2018 relatif aux congés pour événements familiaux, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mariage et en cas de pacte civil de solidarité conformément aux dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et des articles L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 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 le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective 2019/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)**

Paru au JORF du 2019-12-27

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 68 du 14 janvier 2019 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 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 le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective n° 2019/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ACP	Autorité de contrôle prudentiel
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGRR	Association générale de retraite par répartition
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASSEDIC	Assurance chômage
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BT	Brevet de technicien
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCPNIC	Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CET	Compte épargne temps
CGC	Confédération générale des cadres
CPN	Commission paritaire nationale
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPNIC	Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation
DEFA	Diplôme d'état relatif aux fonctions de l'animation
DRT	Direction des relations du travail
FEP	Fédération formation et enseignement privés
GIE	Groupement d'intérêt économique
IPA	Invalidité permanente et absolue
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MG	Minimum garanti
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OMA	Organisme mutualisateur agréé
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
PACS	Pacte civil de solidarité
RAR	Recommandé avec accusé de réception
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNEPAT	Syndicat national affilié à la fédération des employés et cadres force ouvrière.
SNEPL	Syndicat national de l'enseignement privé laïque
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TOM	Territoires d'outre-mer
UNME	Union nationale des maisons d'étudiants
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie, accident du travail, maternité, adoption (Avenant n° 28 du 20 février 2003 portant modification de l'article 6-4 relatif aux congés)		24
	Maladie, accident du travail, maternité, adoption (Avenant n° 28 du 20 février 2003 portant modification de l'article 6-4 relatif aux congés)		24
	Maladie, accident du travail, maternité, adoption (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 6.4	11
Arrêt de travail, Maladie	Définition des garanties (Avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance)	Article 2	17
	Maladie, accident du travail, maternité, adoption (Avenant n° 28 du 20 février 2003 portant modification de l'article 6-4 relatif aux congés)		24
	Maladie, accident du travail, maternité, adoption (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 6.4	11
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 4.2	5
Astreintes	Astreintes (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 5.4	9
	Astreintes à domicile (Avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes à domicile du personnel d'encadrement)		21
	Avenant n° 50 du 21 février 2012 à l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes (Avenant n° 50 du 21 février 2012 à l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes)		35
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 1.1	1
Congés annuels	Droit aux congés payés et jours fériés (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 6.1	10
	Modalités de prise de congés payés (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 6.3	11
	Périodes assimilées à un temps de travail effectué (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 6.2	10
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 6.8	12
Indemnités de licenciement	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 4.3	5
Maternité, Adoption	Avenant n° 67 du 12 mars 2018 relatif aux congés pour événements familiaux (Avenant n° 67 du 12 mars 2018 relatif aux congés pour événements familiaux)	Article 1er	48
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 6.8	12
	Maladie, accident du travail, maternité, adoption (Avenant n° 28 du 20 février 2003 portant modification de l'article 6-4 relatif aux congés)		24
	Maladie, accident du travail, maternité, adoption (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 6.4	11
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 4.2	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Avenant n° 46 du 22 février 2011 modifiant l'article 4.1.3 relatif à la période d'essai (Avenant n° 46 du 22 février 2011 modifiant l'article 4.1.3 relatif à la période d'essai)		29
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant n° 45 du 6 décembre 2010 à l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la prime d'ancienneté (Avenant n° 45 du 6 décembre 2010 à l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la prime d'ancienneté)		29
	Avenant n° 64 du 14 septembre 2017 relatif au point conventionnel et modifiant la convention collective (égalité professionnelle) (Avenant n° 64 du 14 septembre 2017 relatif au point conventionnel et modifiant la convention collective (égalité professionnelle))	Article 6	45
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 9.6	14
Salaires	Avenant n° 42 du 9 février 2010 relatif à la valeur annuelle du point (Avenant n° 42 du 9 février 2010 relatif à la valeur annuelle du point)		49
	Avenant n° 43 du 6 décembre 2010 relatif à la valeur annuelle du point (Avenant n° 43 du 6 décembre 2010 relatif à la valeur annuelle du point)		50
	Avenant n° 48 du 8 décembre 2011 relatif aux coefficients au 1er janvier 2012 (Avenant n° 48 du 8 décembre 2011 relatif aux coefficients au 1er janvier 2012)		50
	Avenant n° 54 du 17 octobre 2013 relatif à la création d'un point conventionnel au 1er septembre 2014 (Avenant n° 54 du 17 octobre 2013 relatif à la création d'un point conventionnel au 1er septembre 2014)		50
	Avenant n° 61 du 21 janvier 2016 relatif au point conventionnel (Avenant n° 61 du 21 janvier 2016 relatif au point conventionnel)		51
	Avenant n° 66 du 12 mars 2018 relatif à la valeur annuelle du point conventionnel (Avenant n° 66 du 12 mars 2018 relatif à la valeur annuelle du point conventionnel)	Article 1er	51
	Avenant n° 69 du 15 juin 2020 relatif aux négociations annuelles obligatoires (Avenant n° 69 du 15 juin 2020 relatif aux négociations annuelles obligatoires)	Article 1er	49
Visite médicale	Etablissement du contrat (Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.)	Article 4.1	4



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1992-05-27	Annexe 1 Classification Convention collective nationale du 27 mai 1992	14
	Annexe 2 Coefficients minima Convention collective nationale du 27 mai 1992	16
	Annexe 4 Valeur annuelle du point fonction publique Convention collective nationale du 27 mai 1992	17
	Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.	1
1993-01-21	Avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance	17
1996-01-08	Avenant n° 9 du 8 janvier 1996 relatif à la cessation d'activité des salariés en matière de prévoyance et de retraite complémentaire	21
1998-03-06	Avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes à domicile du personnel d'encadrement	21
1999-09-17	Avenant n° 17 du 17 septembre 1999 relatif à l'interprétation de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993	23
2000-01-14	Avenant n° 19 du 14 janvier 2000 relatif à une clause de révision du régime de prévoyance	23
2001-02-08	Avenant n° 23 du 8 février 2001 relatif à l'ancienneté et aux CDD répétitifs	23
2002-01-28	Avenant n° 25 du 28 janvier 2002 relatif à la rente de conjoint OCIRP	23
2002-06-25	Avenant n° 27 du 25 juin 2002 relatif au travail de nuit	24
2003-02-20	Avenant n° 28 du 20 février 2003 portant modification de l'article 6-4 relatif aux congés	24
2003-06-23	Avenant n° 30 du 23 juin 2003 relatif aux modifications à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prévoyance	25
2004-03-30	Avenant n° 31 du 30 mars 2004 relatif à la prévoyance (modification de l'avenant n° 30)	25
2009-10-15	Avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la grille des coefficients	26
2010-02-09	Avenant n° 41 du 9 février 2010 relatif au repos hebdomadaire et aux jours fériés	28
	Avenant n° 42 du 9 février 2010 relatif à la valeur annuelle du point	49
2010-08-17	Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-1
2010-12-06	Avenant n° 43 du 6 décembre 2010 relatif à la valeur annuelle du point	49
	Avenant n° 44 du 6 décembre 2010 indiquant la liste des textes caducs	29
	Avenant n° 45 du 6 décembre 2010 à l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la prime d'ancienneté	29
2011-02-22	Avenant n° 46 du 22 février 2011 modifiant l'article 4.1.3 relatif à la période d'essai	29
	Avenant n° 47 du 22 février 2011 modifiant l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance	30
2011-06-24	Arrêté du 16 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-1
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	JO-1
2011-12-08	Avenant n° 48 du 8 décembre 2011 relatif aux coefficients au 1er janvier 2012	50
2012-02-21	Avenant n° 49 du 21 février 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	32
	Avenant n° 50 du 21 février 2012 à l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes	35
	Avenant n° 51 du 21 février 2012 relatif aux coefficients	36
2012-05-04	Arrêté du 25 avril 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-4
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-4
2012-12-13	Avenant n° 52 du 13 décembre 2012 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance	37
2012-12-22	Arrêté du 26 octobre 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-6
2013-06-08	Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013	JO-6
2013-06-27	Avenant n° 53 du 27 juin 2013 portant modification de l'article 9.2 relatif aux avantages en nature	38
2013-10-11	Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013	JO-8
2013-10-17	Avenant n° 54 du 17 octobre 2013 relatif à la création d'un point conventionnel au 1er septembre 2014	50
2014-02-13	Avenant n° 55 du 13 février 2014 relatif à l'arrêt de travail en cas de maladie et d'accident du travail	39
2014-02-14	Avenant n° 56 du 14 février 2014 relatif au point conventionnel	39
2014-03-11	Arrêté du 21 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-10
2014-04-17	Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014	JO-10
2014-06-27	Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-12
2014-07-12	Arrêté du 7 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-12
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-12
2015-07-07	Avenant n° 57 du 7 juillet 2015 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	40
	Avenant n° 58 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 6.3 « Congés payés » de la convention	41
	Avenant n° 59 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 4.3.1 « Retraite » de la convention	41
	Avenant n° 60 du 7 juillet 2015 relatif aux astreintes	42
2016-01-21	Avenant n° 61 du 21 janvier 2016 relatif au point conventionnel	50
2016-01-29	Adhésion par lettre du 29 janvier 2016 de la FFSMAS CFE-CGC à la convention collective	43
2016-03-15	Avenant n° 62 du 15 mars 2016 relatif à l'article 5.1.2.2 de la convention	43
	Avenant n° 63 du 15 mars 2016 relatif aux heures complémentaires	43
2016-04-20	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 24 mars 2016	JO-15
2016-06-22	Arrêté du 14 juin 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-16
2016-10-15	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2016	JO-17
2016-10-18	Arrêté du 10 octobre 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-18
2017-09-14	Avenant n° 64 du 14 septembre 2017 relatif au point conventionnel et modifiant la convention collective (égalité professionnelle)	44
	Avenant n° 65 du 12 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	46
2018-03-12	Avenant n° 66 du 12 mars 2018 relatif à la valeur annuelle du point conventionnel	51
	Avenant n° 67 du 12 mars 2018 relatif aux congés pour événements familiaux	47
2018-11-10	Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-19
2018-11-29	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-19
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-20

Date	Texte	Page
2019-01-14	Avenant n° 68 du 14 janvier 2019 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif au régime de prévoyance	48
2019-07-20	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-20
2019-07-30	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-20
2019-12-27	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671)	JO-21
2020-06-15	Avenant n° 69 du 15 juin 2020 relatif aux négociations annuelles obligatoires	49

## **Index alphabétique**





## A

Accident du travail, maternite, adoption 11, 24  
Adaptation de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif a la cessation anticipée d'activité des salariés ayant cotisé quarante ans et plus 21  
Adaptation de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif a la cessation anticipée d'activité des salariés ayant cotisé quarante ans et plus Maintien de la couverture en matière de prévoyance et de taux supplémentaires au régime de retraite co 21  
Adaptation de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif a la cessation anticipée d'activité des salariés ayant cotisé quarante ans et plus Maintien de la couverture en matière de prévoyance et de taux supplémentaires au régime de retraite complémentaire Arrco 21  
Adhesion 1  
Adhesion de la FFSMAS CFE-CGC a la convention collective 43  
Adhesion par lettre du 29 janvier 2016 de la FFSMAS CFE-CGC a la convention collective 43  
Anciennete et CDD repetitifs 23  
Annexe 1 Classification 14  
Annexe 1 Classification Convention collective nationale du 27 mai 1992 14  
Annexe 2 Coefficients minima 16  
Annexe 2 Coefficients minima Convention collective nationale du 27 mai 1992 16  
Annexe 4 Valeur annuelle du point fonction publique Convention collective nationale du 27 mai 1992 17  
Annexe 4 Valeur annuelle du point fonction publique. 17  
Arret de travail en cas de maladie et accident du travail 39  
Astreintes 9, 35, 42  
Astreintes a domicile 21  
Avantages en nature 13  
Avenant n° 17 du 17 septembre 1999 relatif a l'interpretation de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 23  
Avenant n° 19 du 14 janvier 2000 relatif a une clause de revision du regime de prevoyance 23  
Avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif a la prevoyance 17  
Avenant n° 23 du 8 fevrier 2001 relatif a l'anciennete et aux CDD repetitifs 23  
Avenant n° 25 du 28 janvier 2002 relatif a la rente de conjoint OCIRP 23  
Avenant n° 27 du 25 juin 2002 relatif au travail de nuit 24  
Avenant n° 28 du 20 fevrier 2003 portant modification de l'article 6-4 relatif aux congés 24  
Avenant n° 30 du 23 juin 2003 relatif aux modifications a l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prevoyance 25  
Avenant n° 31 du 30 mars 2004 relatif a la prevoyance (modification de l'avenant n° 30) 25  
Avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes a domicile du personnel d'encadrement 21  
Avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif a la grille des coefficients 26  
Avenant n° 41 du 9 fevrier 2010 relatif au repos hebdomadaire et aux jours feries 28  
Avenant n° 42 du 9 fevrier 2010 relatif a la valeur annuelle du point 49  
Avenant n° 43 du 6 decembre 2010 relatif a la valeur annuelle du point 49  
Avenant n° 44 du 6 decembre 2010 indiquant la liste des textes caducs 29  
Avenant n° 45 du 6 decembre 2010 a l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif a la prime d'anciennete 29  
Avenant n° 46 du 22 fevrier 2011 modifiant l'article 4.1.3 relatif a la periode d'essai 29  
Avenant n° 47 du 22 fevrier 2011 modifiant l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif a la prevoyance 30  
Avenant n° 48 du 8 decembre 2011 relatif aux coefficients au 1er janvier 2012 50  
Avenant n° 49 du 21 fevrier 2012 relatif a la duree et a l'amenagement du temps de travail 32  
Avenant n° 50 du 21 fevrier 2012 a l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes 35  
Avenant n° 51 du 21 fevrier 2012 relatif aux coefficients 36  
Avenant n° 52 du 13 decembre 2012 a l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif a la prevoyance 37  
Avenant n° 53 du 27 juin 2013 portant modification de l'article 9.2 relatif aux avantages en nature 38  
Avenant n° 54 du 17 octobre 2013 relatif a la creation d'un point conventionnel au 1er septembre 2014 50  
Avenant n° 55 du 13 fevrier 2014 relatif a l'arret de travail en cas de maladie et d'accident du travail 39  
Avenant n° 56 du 14 fevrier 2014 relatif au point conventionnel 39  
Avenant n° 57 du 7 juillet 2015 relatif a la duree et a l'amenagement du temps de travail 40  
Avenant n° 58 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 6.3 « Congés payés » de la convention 41  
Avenant n° 59 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 4.3.1 « Retraite » de la convention 41  
Avenant n° 60 du 7 juillet 2015 relatif aux astreintes 42  
Avenant n° 61 du 21 janvier 2016 relatif au point conventionnel 51  
Avenant n° 62 du 15 mars 2016 relatif a l'article 5.1.2.2 de la convention 43  
Avenant n° 63 du 15 mars 2016 relatif aux heures complementaires 43  
Avenant n° 64 du 14 septembre 2017 relatif au point conventionnel et modifiant la convention collective (egalite professionnelle) 44  
Avenant n° 65 du 12 mars 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 46  
Avenant n° 66 du 12 mars 2018 relatif a la valeur annuelle du point conventionnel 51  
Avenant n° 67 du 12 mars 2018 relatif aux congés pour evenements familiaux 47  
Avenant n° 68 du 14 janvier 2019 a l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif au regime de prevoyance 48  
Avenant n° 69 du 15 juin 2020 relatif aux negociations annuelles obligatoires 49  
Avenant n° 9 du 8 janvier 1996 relatif a la cessation d'activité des salariés en matière de prévoyance et de retraite complémentaire 21

## C

Calcul de la remuneration 13  
Cessation d'activité des salariés en matière de prévoyance et de retraite complémentaire 21  
Classification 14  
CLASSIFICATION ET SALAIRES 14, 16  
Classification et salaires 13  
Clause de revision du regime de prevoyance 23  
Coefficients 13, 14, 16, 36  
Coefficients au 1er janvier 2012 50  
Coefficients minima 16  
Comite d'entreprise 4  
Commission paritaire nationale de prevoyance 20  
Commission paritaire permanente de negociation, d'interpretation et de conciliation 1  
Conge parental, conge sabbatique 12  
Conge pour convenance personnelle 12  
Conge sans solde 12  
Conges 10  
Conges de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse Conges de formation economique, sociale et syndicale 12

Conges pour enfant malade 12  
Conges pour evenements familiaux 12, 47  
Convention collective nationale des maisons d'etudiants du 27 mai 1992. Etendue par arrete du 20 aout 1993 JORF 29 septembre 1993. 1  
Convention collective nationale du 27 mai 1992 1  
Cotisations 20  
Creation d'un article 2.6 maintien des garanties en cas de deces au profit des assures en arret de travail 25  
Creation d'un point conventionnel au 1er septembre 2014 50

## D

Date d'entree en vigueur 31, 38, 48  
Definition des garanties 17  
Denonciation 1  
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 37  
Depot legal 1  
Depot, demande d'extension 21, 25  
Dispositions diverses 47  
Dispositions generales 1  
Dispositions transitoires 1  
Droit aux conges payes et jours feries 10  
Droit de s'absenter et protection des salaries mandates dans les commissions paritaires nationales ou les groupes de travail paritaires 47  
Droits acquis 1  
Duree et aménagement du temps de travail 32, 40  
Duree et amplitude Presence et travail effectif 9  
Duree et execution du travail 5  
Duree. - Revision. - Denonciation 38

## E

Egalite professionnelle 14  
Egalite professionnelle et anciennete 14  
Election des delegues du personnel 3  
Entree en vigueur 21, 25, 44  
Entree en vigueur et duree de la convention 1  
Entretien annuel 13  
Etablissement du contrat 4  
Exercice du droit syndical 3  
Extension du present avenant. - Publicite 32  
Extension. - Publicite 38, 48

## F

Formation professionnelle 12

## G

Grille des coefficients 26

## H

Heures complementaires 43

## I

Installation de la commission paritaire permanente de negociation, d'interpretation et de conciliation (CPPNIC) 46  
Instances de negociation 3  
Institution gestionnaire 20  
Interpretation de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 23

## L

L'article 4 ' cotisations ' de l'accord de prevoyance du 21 janvier 1993 est ainsi amenege 25  
Le contrat de travail 4  
Liberte d'opinion 3  
Liberte syndicale 3  
Libertes 3  
Liste des textes caducs 29

## M

Maladie, accident du travail, maternite, adoption 11, 24  
Mise en place de la CPPNI 46  
Modalites de prise de conges payes 11  
Modification de l'article 2.1 « Incapacite » 30  
Modification de l'article 2.3 « Deces » 30  
Modification de l'article 2.5 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 48  
Modification de l'article 4.3.1 « Retraite » de la convention 41  
Modification de l'article 5.1.2.2 de la convention 43  
Modification de l'article 6-4 relatif aux conges 24  
Modification de l'article 6.3 « Conges payes » 41  
Modification de l'article 9.2 relatif aux avantages en nature 38  
Modification de la garantie « Double effet » 31  
Modification de la garantie « Invalidite permanente et absolue » 31  
Modification, resiliation, denonciation 21  
Modifications a l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 sur la prevoyance 25

## O

Objet 25  
Organisation du travail 5

## P

Participation aux negociations collectives (Application de l'article L. 132-17 du code du travail) 3  
Particularites du temps de travail amenege 14  
Periode d'essai 29  
Periodes assimilees a un temps de travail effectue 10  
Point conventionnel 39, 51  
Point conventionnel au 1er novembre 2020 et modifications de la CCN 49  
Point conventionnel et modification de la convention collective (egalite professionnelle) 44  
Preambule 37, 44, 46, 48, 49, 51  
Prevoyance 13, 17, 30, 37  
Prevoyance (modification de l'avenant n° 30) 25, 26  
Prime d'anciennete 14, 29  
Principe general 17  
Publicite (Extension du present avenant. - Publicite) 30

## R

Reclassement 5  
Regime de prevoyance 48  
Rente de conjoint OCIRP 23  
Repos hebdomadaire et jours feriers 8, 28  
Representation du personnel 3  
Reprise des prestations en cours de service 19  
Resiliation, denonciation 21  
Retraite complementaire 12  
Retraite complementaire et prevoyance 12  
Revision 1  
Revision, denonciation 47  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 37  
Rupture du contrat de travail 5

## S

Salaires 17  
Salaries assurant de multi-emplois 13  
Salaries handicapes 5  
Suppression des mentions relatives aux limitations d'age 31  
Suspension du contrat de travail 5

## T

Texte de base 1  
Titre Ier  
- Dispositions generales 1  
Titre II  
- Libertes 3  
Titre III  
- Representation du personnel 3  
Titre IV  
- Le contrat de travail 4  
TITRE IX  
- CLASSIFICATION ET SALAIRES 16  
Titre IX  
- Classification et salaires 13  
TITRE IX CLASSIFICATION ET SALAIRES 14  
Titre V  
- Duree et execution du travail 5  
Titre VI  
- Conges 10  
Titre VII  
- Formation professionnelle 12  
Titre VIII  
- Retraite complementaire et prevoyance 12  
Titre X  
- Egalite professionnelle 14  
Travail de nuit 24

## V

Valeur annuelle du point 49  
Valeur annuelle du point conventionnel au 1er octobre 2018 51  
Valeur annuelle du point fonction publique 17



