

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

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 7 du 6 octobre 1995 BO conventions collectives 95-46, étendu par arrêté du 13 mai 1996 JORF 23 mai 1996.

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

- d'une part, les personnes morales et les personnes physiques ayant qualité d'employeur dans les foyers, maisons, résidences d'étudiants, relevant notamment du code NAF 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

Dernière modification : Modifié par Avenant du 4 février 1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 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

Dernière modification : Modifié par Avenant du 4 février 1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.

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

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 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

Article

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)

(1) Dispositions périmées par avenant n° 44 du 4 décembre 2010

Rupture du contrat de travail

Article 4.3

En vigueur étendu

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

4.3.1. Retraite

Les modalités du départ volontaire et de la mise à la retraite sont régies par les dispositions légales auxquelles s'ajoutent 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.

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

Mise à la retraite

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 ...

4.3.2. Démission

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

4.3.3. Licenciement individuel

Procédure d'entretien préalable

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

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

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

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

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

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

La durée du délai-congé est celle prévue par le code du travail (art. L. 122.6) :

-salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus : 1 semaine ;

-salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : délai-congé de 1 mois ;

-salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : délai-congé de 2 mois ;

-salariés ayant commis une faute grave : aucun délai.

Pendant la période de délai-congé, les salariés bénéficient de 2 heures par jour pour la recherche d'un nouvel emploi. Après accord de l'employeur, ces heures sont cumulables en cours ou en fin de préavis. Ces heures sont rémunérées après 1 an d'ancienneté, en cas de licenciement.

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

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

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)

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

Article

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 35^e 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 12 du 6 mars 1998 BO conventions collectives 98-17 étendu par arrêté du 10 juin 1998 JORF 19 juin 1998.

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

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

5.3.1. Personnel cadre

Le personnel d'encadrement est 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 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 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 : 6 jours ouvrés (2) ;
- décès des parents : 6 jours ouvrés (2) ;
- 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)

(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2023 - art. 1)

Congés pour enfant malade

Article 6.9

En vigueur étendu

Le père ou la mère d'un enfant malade (moins de 16 ans) peut bénéficier, par année civile, de 5 jours d'absence (ou de 10 demi-journées) rémunérés. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant.

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

Article

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

Dernière modification : Modifié par Avenant du 4 février 1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.

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

-un régime non cadre : adhésion à une caisse de retraite complémentaire au taux de 8 % 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

Dernière modification : Modifié par Avenant du 4 février 1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 1993.

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

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

Cotisations

Pour les non-cadres, 60 % 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

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 4 février 1993 étendu par arrêté du 20 août 1993 JORF 29 septembre 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).

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

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

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

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

Le nombre de points évolue tous les 3 ans.

Exemples :

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

La prime est payée mensuellement.

Elle doit apparaître sur le bulletin de salaire de façon distincte de la rémunération mensuelle de base (calculée selon l'article 9.1 de la convention collective).

Le montant mensuel de la prime d'ancienneté est égal au nombre de points acquis au titre de l'ancienneté multiplié par la valeur annuelle du point de la fonction publique divisé par 12.

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

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

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

Les périodes de congé parental à temps plein sont prises en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à la prime d'ancienneté, conformément à l'article 10.1 de la convention collective.

Tableau « Prime d'ancienneté »

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

Précision relative à la prime d'ancienneté

Le salaire de base calculé selon l'ancienne grille ne peut pas être scindé en deux afin d'établir un salaire de base et une prime d'ancienneté avant de classer le salarié dans la nouvelle grille. L'ancienneté n'était pas prise en compte en tant que telle dans l'ancien système.

Tableau de correspondance

Le tableau de correspondance est proposé en tant qu'aide mais est également la base minimale de correspondance.

Grille des classifications

Les classifications et les minima indiqués dans la grille des classifications sont des classifications conventionnelles. Elles n'ont pas de lien avec celles des classifications Parodi et leurs coefficients associés utilisés par l'AGIRC.

Un salarié qui accepte un métier dont la qualification requise est inférieure à ses diplômes et/ou à son expérience se voit appliquer au minimum, pour le calcul de son salaire, le coefficient conventionnel correspondant au métier qu'il exerce et non celui qui correspond à ses diplômes et/ou à son expérience.

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 ”).