

RAPPORT D'ACTIVITE DE L'UNME MARS 2015 - MAI 2016

- Adhérents -

- L'Union comprend 58 adhérents dont 53 membres titulaires et 5 membres associés.
- En totalité, cela représente environ 4 600 lits.

Adhésion :

- Maison Saint-Pierre à Rodez : 50 lits

Démission :

- Habitat Pluriel à Marseille : 543 lits
- Foyer Jean-François Régis à Marseille : 45 lits
- Association de l'Ermitage à Chaville : 9 lits

Erratum : le foyer Nazareth à Paris est toujours en activité.

- Conseils d'Administration -

Composition du Conseil d'Administration après renouvellement du tiers des membres à l'Assemblée Générale du 11 avril 2014 :

Administrateurs	Membres d'honneur
Serge Bouquié Vincent Verwaerde Hélène Bainier Charles Margaro Soazig Lanco Jean-Louis Plaindoux Jean-Paul Gilleron, démission, remplacé par cooptation par Sœur Marie-Armelle Réveillère Jean-Luc Hantzen, démission, remplacé par cooptation par Nicolas Aussedat	Geneviève Legras

Anne Nourry étant à la retraite a démissionné.

Les membres du bureau sont les suivants :

- Serge Bouquié, Président ;
- Hélène Bainier, Vice-présidente ;
- Vincent Verwaerde, Trésorier ;
- Soazig Lanco, Secrétaire générale.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois depuis l'Assemblée Générale de 2016 :

- Le 4 juin 2015 ;
- Le 9 juillet 2015 ;
- Le 8 septembre 2015 ;
- Le 10 décembre 2015 ;
- Le 11 février 2016 ;

Le bureau s'est réuni une fois : le 12 janvier 2016.

Outre la gestion courante de l'Union, le conseil d'administration a abordé les thèmes suivants :

- Le bilan du congrès 2015 ;
- Préparation du congrès 2016 ;
- Statut juridique des maisons d'étudiants ;
- Rescrit fiscal ;
- Modification des statuts ;
- Complémentaire santé ;
- Représentativité de l'UNME ;
- Régime de prévoyance ;
- Cotisations 2015 (adhésion et démission) ;
- Négociation salariale ;
- Cooptation ;
- Rapprochement de branche ;
- Rencontre DLA ;
- Région pilote ;
- Communication ;
- Projets de l'UNME.

- Articles -

Articles parus sur le site internet de l'UNME :

- Accessibilité handicapés : suite : dossier Ad'Ap
- Complémentaire santé
- Portabilité du régime de prévoyance
- CPF (compte personnel de formation)
- Le logement meublé : le mobilier obligatoire
- DSN : déclaration sociale nominative
- Actualités sociales 2016
- Taux charges sociales 2016
- Rénovation
- Entretien professionnel

- Le Congrès de Paris -

Participation :

41 personnes, dont 2 membres associés, étaient présentes au congrès de Paris.
31 maisons adhérentes étaient dont une non adhérente représentées.

Thèmes :

- **Les modifications du contrat et les contrats aidés**
Maître Aline Coulon, Avocat en droit du travail
- **Comment gérer les problèmes des jeunes accueillis en maison d'étudiants ?**
Monsieur Bruno Voillot (éducateur spécialisé, soignant - hôpital Esquirol/Adamant) et Madame Sylvia Berdin (juriste), Ecole des Parents et des Educateurs IDF
- **Formez-vous et vos collaborateurs, présentation de la réforme de la formation**
Madame Brigitte Languille, Directrice de Formacom à Nantes

Evaluation du congrès :

21 fiches d'évaluation ont été remplies.

Le congrès dans sa globalité a été jugé très satisfaisant.

Les interventions considérées comme les plus intéressantes sont celles relatives aux contrats et à la gestion des problèmes des jeunes.

- Statut juridique des maisons d'étudiants -

L'étude de Maître Autric relative au logement-foyer et logement meublé a montré que les maisons d'étudiants n'avaient pas de statut juridique propre et que les statuts juridiques existants ne correspondaient pas forcément à leur activité.

Afin de clarifier les choses, il avait proposé :

- 1- de demander une interprétation précise des textes applicables aux maisons d'étudiants auprès du ministère de l'économie et des finances ;
- 2- de demander aux parlementaires de poser une question ministérielle afin de savoir quelle régime est applicable aux maisons d'étudiants ;
- 3- de mettre en place un lobbying auprès des parlementaires afin de créer avec eux un projet de loi mettant en place un statut juridique spécifiques aux maisons d'étudiants.

Demander une interprétation précise des textes applicables auprès du ministère de l'économie et des finances ne semblait pas judicieux car cela pourrait engendrer des contrôles fiscaux.

Il a donc été décidé d'interpeller les parlementaires pour qu'une question ministérielle soit posée tout en essayant de créer un projet de loi relatif au statut des maisons d'étudiants.

Un questionnaire a été adressé à l'ensemble des adhérents afin de créer un dossier exhaustif sur l'UNME et ses adhérents.

D'autre part, une étude au niveau des régions est menée pour établir les dispositions indispensables au fonctionnement des maisons d'étudiants (durée du contrat, durée du préavis, type de contrat...). L'objectif est de créer un statut juridique exhaustif des maisons d'étudiants.

- Rapprochement de branche -

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_p._quinqueton-2.pdf

Suite au rapport de M. Quinqueton, le gouvernement souhaite diminuer le nombre de branches.

Dans un premier temps, sont remises en cause les conventions collectives couvrant moins de 5000 salariés et n'ayant pas ou peu négocié d'accord au cours des 5 dernières années.

Pour anticiper un rapprochement ou une fusion imposé(e), une étude comparative est menée.

Il a été décidé de faire la comparaison, dans un premier temps, avec des branches ayant une activité proche de celle des maisons d'étudiants : les foyers de jeunes travailleurs, les maisons françaises rurales (accueil et hébergement d'étudiants dans le domaine agricole), l'enseignement privé hors contrat.

La comparaison doit mettre en exergue les points forts et points faibles de chaque convention.

Si un rapprochement ou une fusion doit avoir lieu, l'objectif est que les maisons d'étudiants gardent leurs caractéristiques d'où l'intérêt en parallèle du projet de loi relatif à la création du statut juridique des maisons d'étudiants.

Le syndicat national des foyers de jeunes travailleurs a contacté l'UNME pour un éventuel partenariat.

Il s'agirait dans un premier temps de devenir partenaires, puis de rapprocher les conventions collectives et enfin, de fusionner.

- Rescrit fiscal -

Le conseil d'administration avait décidé de mener une étude relative aux critères mettant en avant le budget consacré à la vie sociale au sein des maisons d'étudiants adhérentes à l'UNME.

Cette étude paraissant difficile à être menée, le projet a été abandonné.

- Modification des statuts -

Une modification de certaines dispositions des statuts de l'UNME va être proposée lors de l'assemblée générale extraordinaire en date du 27 mai 2016.

- Complémentaire santé -

Un accord de branche a été envisagé. Cependant, en raison du coût de la mise en place d'un tel accord, des délais à respecter, et du nombre de salariés de la branche, il n'est pas apparu opportun de signer un tel accord.

Les représentants des syndicats de salariés ont demandé que la branche s'adosse à une autre branche qui avait déjà négocié un tel accord. Le conseil d'administration de l'UNME a refusé car l'UNME ne pouvait pas faire partie des négociations et donc faire part de ses positions.

A été également étudiée la mise en place d'une offre dédiée au niveau de l'UNME. Il ne s'agit pas d'un accord de branche. Seules les maisons adhérentes à l'UNME auraient pu avoir accès à l'offre. L'objectif était de mutualiser la complémentaire santé afin d'obtenir plus de garanties pour un coût moindre. En raison du nombre de salariés, qui auraient été intéressés par une complémentaire santé d'entreprise, les organismes assureurs contactés n'ont pas pu faire d'offre plus intéressante que celle proposée de façon individuelle à chaque maison d'étudiants. Le projet n'a donc pas pu aboutir.

L'UNME a communiqué sur la procédure pour mettre en place un régime complémentaire santé.

- Représentativité de l'UNME -

En 2017, auront lieu les premières élections afin de déterminer la représentativité des syndicats ou unions d'employeurs au sein des branches.

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs sera déterminée d'après 6 critères cumulatifs :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;

- Une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- L'audience, qui s'apprécie en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et selon les niveaux de négociation.

Pour que l'UNME puisse présenter sa candidature aux élections patronales de la branche des maisons d'étudiants, qui se dérouleront en 2017 et établir sa représentativité, certaines conditions doivent être remplies :

- Nommer un commissaire aux comptes
- Assurer la publicité du rapport du commissaire aux comptes dans un délai de trois mois à compter de leur approbation par l'organe délibérant statutaire soit dans les conditions prévues à l'article D. 2135-7, soit par publication sur leur site internet ou, à défaut de site, en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- A cette fin, l'UNME doit transmettre, par voie électronique, ses comptes accompagnés du rapport du commissaire aux comptes ou le livre mentionné à l'article D. 2135-4 à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le ressort de laquelle est situé leur siège social.
- Ces comptes annuels sont librement consultables, à condition que cette consultation ne soit pas susceptible de porter atteinte à la vie privée des membres de l'UNME, les ressources de l'UNME étant inférieures à 230000€.
- Mesurer l'audience : ses adhérents à jour de leur cotisation au 31 décembre 2015 doivent représenter au moins 8% de l'ensemble des entreprises adhérents à des organisations patronales satisfaisant aux critères de représentativité.

Cette obligation s'applique aux comptes de l'année 2015.

- Régime de prévoyance -

En novembre 2017, sera remise en cause la désignation de l'assureur concernant le régime de prévoyance.

En effet, comme pour le régime de complémentaire santé, les branches ne pourront plus désigner un organisme assureur. Un cahier des charges devra être établi, un appel d'offre publié, et un choix fait entre les organismes assureurs qui auront répondu à l'appel d'offre.

Est actuellement mis en place un recensement de l'ensemble des maisons, foyers et résidences entrant dans le champ d'application des maisons d'étudiants. Il sera demandé à AG2R La Mondiale de les contacter pour faire connaître l'obligation d'adhérer au régime de prévoyance. L'objectif est d'avoir un maximum d'adhérents au régime pour mutualiser au maximum le risque.

- Négociation salariale -

Chaque année, la commission paritaire nationale doit négocier sur les salaires. La négociation peut ne pas aboutir. Depuis la création du point conventionnel entré en vigueur le 1^{er} septembre 2014, aucune négociation n'a abouti. Les représentants des syndicats ont demandé une augmentation du point conventionnel de 1,7% au 1^{er} septembre 2015. L'UNME a refusé car la demande a été faite courant du quatrième trimestre 2015. Il y aurait donc eu rétroactivité. De plus, cela n'aurait pu être pris en compte dans les budgets prévisionnels. Aucune négociation n'a donc abouti pour l'année 2015. L'UNME a cependant fait une contre proposition afin de maintenir le premier coefficient au dessus de la valeur du SMIC : +1,2% au 1^{er} septembre 2016 et + 1,2% au 1^{er} janvier 2017. Cette proposition a été acceptée par les syndicats de salariés qui ont demandé également une prise en charge de la cotisation complémentaire santé à hauteur de 70% par l'employeur. Cette demande a été refusée par l'UNME.

- Rencontre DLA -

L'ADDEL a été contactée dans le cadre du dispositif local d'accompagnement (DLA). Maître Chassefeire avait préconisé de contacter le DLA afin de faire un état des lieux sur l'UNME (son histoire, ses valeurs, ses activités, ses projets, son développement...).

Un état des lieux a été réalisé. Il est préconisé d'établir un projet associatif duquel découlera les projets, la communication, la charte...

Cependant, l'UNME étant une union nationale, elle ne peut pas bénéficier d'un accompagnement individuel.

Dans un premier, il est proposé un accompagnement collectif relatif à la communication ce qui devrait permettre à terme de mieux communiquer vis-à-vis des instances publiques, des non adhérents et des adhérents. L'objectif est de se faire connaître et de trouver de nouveaux adhérents.

- Région pilote -

L'Ile-de-France est une région pilote pour développer des projets au niveau régional puis au niveau national.

Objectifs :

- développer les rencontres individuelles
- mutualiser les pratiques, les coûts notamment en formation. L'idée est de proposer des formations concernant l'ensemble des maisons afin de diminuer le coût. L'objectif est de faire accéder le maximum de salariés à des formations pour un coût moindre.
- développer des groupes de travail afin d'établir les besoins et attentes des maisons d'étudiants vis-à-vis de l'UNME. L'objectif à terme, est de mener des études concernant ces besoins et attentes afin d'y répondre.
- faire de la prospection et inviter des directeurs non adhérents aux réunions régionales.

- Communication -

Le site internet de l'UNME a été revu et sera mis en ligne pour le congrès.

C'est un site plus interactif.

Les maisons adhérentes peuvent indiquer leurs disponibilités, les tarifs.

Suite à la refonte du site, une nouvelle plaquette va être réalisée.

Un article de presse a été rédigé pour communiquer auprès des médias sur ce qu'est l'UNME et ce qu'est une maison d'étudiants.

- Cooptation -

Trois administrateurs ont été cooptés afin de prendre en charge des postes d'administrateurs qui ont démissionné, conformément aux statuts de l'UNME. Une des personnes cooptées n'étant plus dans ses fonctions de direction, elle a dû se retirer du conseil d'administration. Lors de l'assemblée générale de 2016, les deux cooptations devront être validées pour que les personnes puissent rester au sein du conseil d'administration.

- Cotisations 2015 (adhésion et démission) -

Il était prévu un montant de cotisation d'environ 68400 euros. Le montant perçu est d'environ 57200 euros, soit une différence de 11200 euros. Cela est dû notamment à la démission d'Habitat Pluriel, dont la cotisation représentait plus de 9000 euros.

Le recensement de l'ensemble des structures devant appliquer la convention collective a également pour but de recevoir de nouvelles demandes d'adhésion.

- Bureau de l'UNME -

Le local de l'UNME est en vente. L'UNME ne peut pas l'acquérir.

De plus, en raison d'une volonté de diminuer les charges de l'UNME, un local moins coûteux est en cours de recherche. Dans cet objectif, les archives ont été triées afin de ne garder que l'essentiel.

- Assurance UNME -

Une étude comparative est menée entre AXA et MMA.

Objectif : réduire les coûts des assurances tout en ayant les mêmes garanties.

- Vie des régions -

REGION OUEST

Deux réunions ont eu lieu.

les adhérents de la région ont travaillé sur le statut juridique des maisons d'étudiants.

Soazig Lanco
Déléguée régionale Ouest

REGION ILE-DE-FRANCE

Cinq réunions ont eu lieu.

Une augmentation de 13% du nombre de participants a eu lieu en 2016, jusqu'à 52% des maisons représentées de l'Ile-De-France.

La raison : des thèmes abordés en fonction des demandes, une vraie dynamique en région, les réunions le matin.

Thèmes abordés :

- La mutualisation de la formation
 1. Mise en place de la première formation mutualisée au niveau régionale IDF : l'habilitation électrique
 2. Les nouveautés en matière de formation : le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle
 3. Les entretiens : l'entretien d'évaluation annuel / l'entretien professionnel
 4. Le statut juridique des maisons d'étudiants : à partir de la comparaison de Maître Autric logement-foyer- logement meublé : détermination des dispositions qui correspondent à l'activité des maisons d'étudiants

REGION RHONE-ALPES

Trois réunions ont eu lieu.

Thèmes abordés :

- Congrès
 - Thème, animations, restaurants : merci à la participation active des adhérents lyonnais
- Statut juridique : que faudrait-il prendre du foyer logement et du logement meublé ?
- Règlement intérieur et respect du logement privé, interdictions possibles ?
- Astreinte
- Boîte à pharmacie
- Responsabilité des dirigeants des associations
- Entretien individuel/entretien professionnel

REGION MIDI-PYRENEES

Une réunion a eu lieu.

Thèmes abordés :

- Le statut juridique des maisons d'étudiants
- Les entretiens d'évaluation annuel et professionnel

- La Commission Paritaire Nationale -

REUNIONS

La commission paritaire s'est réunie cinq fois.

La présidence est tenue par les représentants la délégation patronale depuis début 2015.

THEMES ABORDES

I- PREVOYANCE

Les salariés bénéficient de la portabilité des droits du régime de prévoyance depuis le 1er juin 2015.

Selon l'estimation d'AG2R, l'impact tarifaire de cette portabilité serait de 6% sur le régime.

Avant d'augmenter les cotisations pour faire face à l'impact de la portabilité, il faut attendre que l'année 2015 soit écoulée afin de voir si la dernière augmentation permet de compenser cet impact.

Le régime de prévoyance est moins déficitaire.

Cela est notamment dû à l'augmentation des taux de cotisations.

On ne constate pas d'augmentation des sinistres. Au contraire, il y a un net recul au niveau des sinistres en incapacité, recul qui est d'ailleurs atypique étant donné que la tendance nationale est de +4%.

II- Adhésion de la CFE-CGC à la convention collective

Depuis fin janvier, la CFE-CGC adhère entièrement aux dispositions de la convention collective.

Ce que ça change :

Elle peut signer les avenants et accords collectifs de branche.

Elle participe dorénavant à toutes les commissions paritaires nationales et pas seulement aux négociations.

III- Temps partiel demande de dérogation à la durée minimum légale avenant signé le 7 juillet 2015, pas encore entré en vigueur

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, 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 L3123-14-1 La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de [l'article L. 3122-2](#).

Les articles L3123-14-2 et L3123-14-5 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 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 deux heures

Cumul de plusieurs emplois :

- L'employeur doit définir la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois ainsi que les horaires quotidiens en tenant compte des horaires fixés par le ou les autres employeurs qui lui sont communiqués par le salarié.
- Le salarié bénéficiant de plusieurs emplois dispose de la faculté de refuser le changement de son planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée dont l'employeur a connaissance.
Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

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 L3123-14-1 La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de [l'article L. 3122-2](#).

Les articles L3123-14-2 et L3123-14-5 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 deux heures

Cumul de plusieurs emplois :

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

- Le salarié bénéficiant de plusieurs emplois dispose de la faculté de refuser le changement de son planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée dont l'employeur a connaissance.
Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

Entrée en vigueur :

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

IV- Indemnité en cas de départ à la retraite, avenant signé le 7 juillet 2015 pas encore entré en vigueur

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 six mois au moins avant la date prévue de mise à la retraite.

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

Indemnité

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

- départ volontaire à la retraite :

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 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au journal officiel.

V- Intégration du texte relatif aux astreintes dans le corps de texte de la convention collective : avenant signé non entré en vigueur

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.

VI- Cumul des congés payés : révision de l'article 6.3 : avenant signé non entré en vigueur
Article 6.3

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

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

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

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

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

Entrée en vigueur :

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

VII- Point convention : avenant signé non encore étendu

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

- 57,79 euros à compter du 1^{er} septembre 2016
- 58,48 euros à compter du 1^{er} janvier 2017

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

VIII- Révision titre 5 : avenant signé non encore étendu

Suite à une erreur de réaction, 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

IX- Révision titre 5 : heures complémentaires signé non encore étendu

Entrée en vigueur :

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

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°2003-504 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 (article L.3123-17 du code du travail).

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

Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel conformément aux dispositions légales (articles 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 (article L.3123-17 du code du travail).

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

Refus

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

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

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

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