

Brochure n° 3266

Convention collective nationale

IDCC : 1671. – **MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 49 DU 21 FÉVRIER 2012
RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1250729M

IDCC : 1671

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

I. – Champ d'application

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

II. – Temps de travail

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

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

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

« La durée hebdomadaire de travail à temps plein est de 35 heures.

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

L'article 5.1 devient l'article 5.2.

L'article 5.2 relatif aux heures supplémentaires est supprimé.

« Article 5.1

Organisation du travail

5.1.1. Dispositions générales

5.1.1.1. Temps plein

1. Durée de travail effectif

La durée du travail à temps plein est de 35 heures effectives par semaine sur 46 semaines, soit au maximum 1 568 heures effectives par an (1 575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et hors heures supplémentaires, rémunérées 1 820 heures (congrés 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), ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise.

Temps de travail

Horaire :

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

Durée minimale continue de travail par jour :

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

Coupure de la journée de travail :

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

2. Mesures dérogatoires

Coupure de la journée de travail

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

Repos quotidien

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

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

3. Heures complémentaires

Mention au contrat de travail :

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

Deux limites du nombre d'heures complémentaires :

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

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

Refus d'effectuer des heures complémentaires :

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

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

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

Rémunération des heures complémentaires :

Le paiement des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée mentionnée au contrat donnera lieu à une majoration de 25 %.

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

5.1.2. Temps de travail aménagé

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

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

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

Salariés concernés

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

Période de référence

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

Nombre de semaines de travail

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

Calendrier annuel et planning hebdomadaire

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

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

5.1.2.1. Temps plein aménagé

Dans le cadre d'un temps plein aménagé, la durée de travail hebdomadaire conventionnelle est de 35 heures effectives en moyenne par semaine sur 46 semaines, soit au maximum 1 568 heures effectives par an (1 575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et heures supplémentaires, rémunérées 1 820 heures (congrés payés et jours fériés inclus).

1. Limites hautes et basses du temps plein aménagé

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

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

2. Changement de durée ou d'horaire de travail

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

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

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

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

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

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

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

3. Heures supplémentaires

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

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

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

5.1.2.2. Temps partiel aménagé

Dans le cadre d'un temps partiel aménagé :

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

1. Horaire de travail

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

Durée minimale continue de travail par jour :

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

Coupure de la journée de travail :

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

2. Limites hautes et basses

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

3. Changement de durée ou d'horaire de travail

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

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

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

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

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

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

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

4. Heures complémentaires

Définition

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

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

Mentions au contrat

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

Limites maximum : un tiers en plus de la durée indiquée dans le contrat.

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

Obligations de l'employeur

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

Rémunération

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

Refus

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

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

5. Mesures dérogatoires

Coupure de la journée de travail

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

Repos quotidien

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

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

III. – Rémunération du temps aménagé

L'article 9.7 est créé :

« Article 9.7

Particularités du temps de travail aménagé

Rémunération

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

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

Embauche en cours de période de référence

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

Rupture du contrat en cours de période de référence

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

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

Absence

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

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

IV. – Entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 21 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNME.

Syndicats de salariés :

SNEPL CFTC ;

FEP CFDT ;

SNEPAT CGT-FO.