

Avenant n° 74 du 15 décembre 2025 relatif à l'institution d'un treizième mois conventionnel

NOR : ASET2650463M

IDCC : 1671

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNME,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans la perspective du rapprochement de la branche « Maisons d'étudiants » avec une autre branche professionnelle et afin d'harmoniser progressivement certaines garanties collectives, les partenaires sociaux conviennent d'instituer un treizième mois conventionnel.

Cette mesure est mise en œuvre de façon progressive sur trois ans afin de permettre aux entreprises d'en accompagner l'impact financier, notamment lorsque leurs marges de manœuvre sont limitées.

Le présent avenant ne crée ni ne modifie un régime autonome d'ancienneté ; il s'applique sans préjudice des dispositions conventionnelles déjà existantes, dont celles relatives à la rémunération de l'ancienneté.

Article 1^{er} | Principe et bénéficiaires

Tout salarié relevant de la présente CCN, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de son contrat ou sa durée de travail, bénéficie d'un treizième mois.

Article 2 | Définition et assiette de calcul du 13^e mois

1. Le salaire brut annuel correspond au salaire brut de base perçu par le salarié sur l'année civile, hors primes exceptionnelles et indemnité. Le treizième mois est ainsi égal à 1/12 du salaire brut annuel de l'année civile, hors primes exceptionnelles et indemnités. À ce titre, le treizième mois est revalorisé dans des conditions identiques à celles du salaire brut annuel de l'année civile.

2. Entrent dans l'assiette (hors primes exceptionnelles et indemnités) :

- le salaire de base ;
- le maintien de salaire pendant les congés payés ;
- le maintien de salaire employeur durant les 30 ou 60 premiers jours d'arrêt de travail ;
- la rémunération des astreintes ;
- la rémunération des jours fériés, du travail du dimanche ainsi que leurs majorations ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels ;
- le maintien de salaire pour enfant malade ;
- les majorations de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la compensation financière versée au titre du travail de nuit ;
- le cas échéant, la rémunération de l'ancienneté versée en application des dispositions conventionnelles en vigueur, notamment l'article 9.6.

3. Sont exclus de l'assiette :

- les remboursements de frais professionnels et de déplacement ;
- les indemnités de fin de contrat (licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, préavis, précarité, etc.) ;
- les primes à objet distinct de la prime de treizième mois, notamment les primes liées à un événement ou à une finalité spécifique (par exemple : prime de vacances, prime de mutation/déménagement, prime de mariage/naissance, gratification exceptionnelle, etc.) ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et par l'organisme de prévoyance.

4. Exception parentalité : par dérogation, en cas de congé maternité, paternité, d'adoption, ou congé de naissance, les indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance sont intégrées à l'assiette de calcul du treizième mois.

Article 3 | Modalités de versement, proratisation et montée en charge

1. Le treizième mois est versé en une fois ou en deux fois.

2. Par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE s'il existe, une fréquence différente peut être prévue (y compris la mensualisation).

3. En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le montant du treizième mois applicable au titre de l'année considérée est calculé *pro rata temporis*, en fonction du temps de présence du salarié au cours de l'année civile (rapport entre la durée de présence et l'année complète).

4. Mise en œuvre progressive : le montant cible défini à l'article 2 est appliqué selon la montée en charge suivante :

- au titre de l'année 2026 : 1/3 du montant cible ;
- au titre de l'année 2027 : 2/3 du montant cible ;
- au titre de l'année 2028 : 100 % du montant cible.

5. Par dérogation au point 3, pour l'année 2026 uniquement, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Les salariés dont le contrat de travail est en cours sans interruption du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026 perçoivent, au titre de cette année, le treizième mois à hauteur d'un tiers du montant cible, sans proratisation, nonobstant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

b) Les salariés embauchés en cours d'année 2026 et dont le contrat de travail est en cours au 31 décembre 2026 perçoivent, au titre de cette année, le treizième mois *pro rata temporis*, en fonction de leur temps de présence au cours de l'année civile 2026.

c) Aucun droit à treizième mois n'est ouvert au titre de l'année 2026 pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1^{er} juillet 2026.

Article 4 | Clause de non-cumul

Ce treizième mois ne peut en aucun cas se cumuler avec une prime ayant le même objet, quelle que soit son appellation et/ou ses modalités de versement.

En cas de coexistence, seule la prime dont le montant est le plus élevé est versée au salarié.

Article 5 | Articulation du 13^e mois avec la rémunération annuelle

Le 13^e mois, tel que défini à l'article 2 du présent avenant, vient en complément de la rémunération brute annuelle due au salarié et ne peut, en conséquence, être incorporé dans le salaire brut de base.

Il ne peut pas être pris en compte pour la vérification du respect de la rémunération minimale définie à l'article 9.1 de la convention collective et à l'annexe 1 révisée au 1^{er} janvier 2026, et n'entre donc pas dans l'assiette de calcul de cette rémunération minimale.

À ce titre, il apparaît sur une ligne distincte du bulletin de paie du mois de versement et ne peut pas être incorporé dans le salaire brut de base.

Article 6 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026, sans attendre son extension.

Il sera déposé selon les dispositions légales auprès de la direction générale du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises de la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)