

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MAISONS D'ETUDIANTS

DU 27 MAI 1992, ETENDUE PAR ARRETE DU 20/08/1993

(JORF du 29/09/1993)

AVENANT N° 64 DU 14 septembre 2017

VALEUR ANNUELLE DU POINT CONVENTIONNEL
ET MESURE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Préambule :

Les partenaires sociaux, réunis le 14 septembre 2017 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur annuelle du point conventionnel de 1% à compter du 1^{er} octobre 2017, sans attendre l'extension de l'accord.

Afin d'agir en faveur de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux ont également convenu de prendre en compte les périodes de congé parental à 100% pour le décompte de l'ancienneté. Cette mesure entre en vigueur le 1 janvier 2018. Pour cela :

- *Un titre X et un article 10.1 sont créés dans la convention collective pour affirmer la volonté des partenaires sociaux et rendre visible la prise en compte de l'ancienneté pour les périodes de congé parental.*
- *Un alinéa est inséré à la fin de la partie « Départ volontaire à la retraite » de l'article 4.3 : « pour le calcul des années de présence ci-dessus, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100% conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective ».*
- *Le premier alinéa de la partie « Mise à la retraite » de l'article 4.3 est complétée par la disposition suivante : « Néanmoins, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100% pour le calcul de l'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective ».*
- *La 2^{ème} phrase du 1^{er} alinéa de la partie « Indemnité de licenciement » de l'article 4.3.3 est complétée : « ...et en prenant en compte à 100% les périodes de congé parental à temps plein conformément à l'article 10.1 de la convention collective »*
- *L'article 9.6 est complété pour indiquer que les périodes de congé parental sont prises en compte à 100% dans le calcul de l'ancienneté pour la prime d'ancienneté.*

Cet avenant concerne indistinctement toutes les entreprises que couvre la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés, son objet ne s'y prêtant pas.

Article 1 :

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

Article 2 :

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

Titre X

Egalité professionnelle

10.1 Egalité professionnelle et ancienneté

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'égalité professionnelle.

En ce sens, les périodes de congé parental à temps plein sont prises en compte à 100% pour le calcul de l'ancienneté (Voir parties « Départ volontaire à la retraite » et « Mise à la retraite » de l'article 4.3 « Rupture du contrat de travail » ; partie « Indemnité de licenciement » de l'article 4.3.3 « Licenciement individuel » ; article 9. 6 « Prime d'ancienneté »).

Article 3 :

La partie « Départ volontaire à la retraite de l'article 4. 3 « Rupture du contrat de travail » est modifiée comme suit :

Départ volontaire à la retraite

Il est prévu en cas de départ volontaire à la retraite une indemnité conventionnelle non cumulable avec l'indemnité légale et calculée comme suit, sur la base du dernier coefficient acquis par le salarié :

- 1 mois de salaire après 6 ans de présence,
- 2 mois de salaire après 12 ans de présence,
- 3 mois de salaire après 18 ans de présence,
- 4 mois de salaire après 24 ans de présence,
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence,
- 6 mois de salaire après 36 ans de présence,

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

Article 4 :

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

Mise à la retraite :

Les dispositions légales s'appliquent. Néanmoins, les périodes de congé parental à temps plein sont comptés à 100% pour le calcul de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la Convention Collective.

Les employeurs accompagneront, dans la mesure du possible, les salariés lors de la transition entre l'activité et la retraite.

Exemples d'actions possibles :

- proposer aux salariés seniors de transmettre leurs compétences,
- proposer des formations pour organiser l'avenir ...

Article 5 :

La partie « Indemnité de licenciement » de l'article 4.3. 3. « Licenciement individuel » est modifiée comme suit :

Indemnité de licenciement :

Sauf le cas de faute grave, il est alloué au personnel faisant l'objet d'un licenciement une indemnité distincte du préavis. Cette indemnité est calculée conformément aux dispositions du code du travail, en tenant compte du temps de présence dans l'organisme et en prenant en compte à 100% les périodes de congé parental à temps plein conformément à l'article 10.1 de la convention collective.

En cas de licenciement économique, l'indemnité sera la même que l'indemnité de départ à la retraite.

Article 6 :

L'article 9. 6 « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

Avant le tableau « Prime d'ancienneté » et après l'alinéa « Les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté » est inséré l'alinéa suivant :

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.

Article 7 :

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

Fait à Paris le 14 Septembre 2017.

Organisation patronale :

UMNE : LAUW SOAZIG



Organisations syndicales de salariés :

FERC-CGT : LE NOIR NICOLAS



FEP-CFDT : Diego LEON



SNEPL-CFTC : Anne BERTIN



CGT-FO :

CFE-CGC :

