

Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 55 DU 13 FÉVRIER 2014  
RELATIF À L'ARRÊT DE TRAVAIL EN CAS DE MALADIE  
ET D'ACCIDENT DU TRAVAIL

NOR : ASET1450499M  
IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 6.4 est modifié comme suit :

« 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 sécurité sociale.

Conditions pour le maintien du salaire net par l'employeur :

- en cas d'accident du travail ou 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 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 5<sup>e</sup> 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. »

Afin d'harmoniser le titre VI relatif aux congés, l'article 6.2 est modifié comme suit :

« Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1<sup>er</sup> 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. »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)