



## AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES SOCIETES COOPERATIVES HLM

Entre

Fédération nationale des sociétés coopératives HLM,

D'une part,

et

La Fédération CFTC Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux Publics  
La Fédération CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois  
Le Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens CFE-CGC  
La Fédération CGT Fédération des services publics  
La Fédération des services publics et des services de santé CGT-FO  
Le Syndicat National des Personnels des coopératives d'HLM SNPHLM

D'autre part,

Il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives HLM.

### PREAMBULE

Suite à la recodification du code du travail, les parties ont entamé, dans le cadre de la CPN un processus de négociation dont le présent avenant a pour objet de mettre à jour la convention collective nationale au regard de la réglementation en vigueur.

#### Article I / Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des sociétés coopératives d'HLM, dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L 422-3 à L 422-3-2 et L 422-12 à L 422-19 du code de la construction et de l'habitation, et leurs salariés.

Le champ géographique de la convention collective couvre les départements métropolitains et d'Outre mer et territoires d'Outre mer.

#### Article II/ Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de modifier la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives HLM comme suit :

## DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention est conclue en application des dispositions du code du travail. Elle a pour objet de régler les rapports entre les sociétés coopératives d'HLM, dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L 422-3 à L 422-3-2 et L 422-12 à L 422-19 du code de la construction et de l'habitation, et leurs salariés.

Le champ géographique de la convention collective couvre les départements métropolitains et d'Outre mer et territoires d'Outre mer.

La convention est applicable au personnel détaché dans les agences et bureaux auxiliaires ainsi que dans les organisations fédérales ou syndicales sauf dispositions particulières, contractuelles ou légales.

Un exemplaire de la présente convention doit obligatoirement être remis par l'employeur à tout nouveau salarié.

### ARTICLE 1 bis - APPLICATION VOLONTAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

*Inchangé.*

### ARTICLE 2 - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

*Durée :*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter de sa date de signature

*Dénonciation :*

Elle pourra être dénoncée à tout moment par lettre recommandée par les différentes parties conformément à la loi.

Elle ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis pour ceux qui en bénéficient à la date de la signature.

En cas de dénonciation, la partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet sur les points à négocier.

La dénonciation de la convention collective donne lieu à dépôt selon les formalités prévues par le code du travail. Le conseil des prud'hommes en est informé en bonne et due forme.

Lorsque la dénonciation émane de la Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ou de la totalité des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois mois.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention.

Les organisations syndicales non signataires perdent leur droit à siéger en commission paritaire mais elles retrouveront ce droit en cas d'adhésion ultérieure à la convention.

Il est rappelé le caractère minimal des conditions exposées et la possibilité laissée à chaque société de conclure localement des accords complémentaires.

*Révision :*

Lorsqu'une partie contractante envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

L'introduction de la demande se fera dans les mêmes conditions que lorsqu'il s'agit d'une dénonciation.

Aucune modification ne pourra être apportée aux termes de cette convention sans accord préalable entre la Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM et le ou les syndicats signataires ou ayant adhéré à la présente convention.

## DROIT SYNDICAL

### ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL

#### 3-1 - PREAMBULE

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de tout employeur et salarié, le droit pour chacun d'appartenir à un syndicat.

Elles s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner, soit la liberté syndicale, soit la liberté du travail.

L'employeur s'engage, en outre, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mesures de discipline ou de licenciement.

Si un salarié conteste le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation de la liberté syndicale ci-dessus rappelée, salarié et employeur s'emploieront à reconnaître les faits dans une phase facultative de conciliation au sein de l'entreprise et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

#### 3-2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

A- Pour favoriser une diffusion de l'information le plus largement possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale mettra à disposition des délégués syndicaux un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de la société. Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication sera remis à l'employeur. Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la distribution des informations émanant des organisations syndicales leur sera transmise par courrier à la charge de la société.

B- Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte de la société, y compris pendant le temps de travail. Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement des services.

C- La mise à disposition de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel, notamment informatique, dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi pour la ou les sections syndicales, ainsi que celle des fichiers Internet, messagerie et Intranet utilisés dans la société, feront l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

D- La possibilité pour les salariés, pendant leur temps de travail, de pouvoir assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de la société, mais en dehors des locaux de travail fera l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L.2142-1 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du responsable de la société ou de son représentant.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la section syndicale pourra disposer d'une salle qui devra lui être affectée par le responsable de la société ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

E- Les organisations syndicales représentées dans la société peuvent inviter l'un de ses salariés disposant ou non d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical à assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur pourra accorder en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par organisation syndicale et sera limitée à 1 jour

PZ  
M 15/3/13 CA  
RH BB 05

par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine. 1 jour supplémentaire d'absence, mais sans solde pourra être accordé dans les mêmes conditions.

F- Pour couvrir leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise et des membres du CHSCT est de droit.

### 3-3 - FORMATION SYNDICALE

Le congé de formation économique sociale et syndicale auquel peut prétendre tout salarié est régi par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Il permet aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national soit par des instituts spécialisés.

**ARTICLE 3-4 : Inchangé**

### 3-5 - HEURES DE DELEGATION

Le temps occasionné pour l'exercice des mandats syndicaux et électifs dans le cadre de l'organisme sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées tel qu'il résulte de la législation en vigueur (art L2143-13 à L2143-19 et L2325-6 à L2325-10 du code du travail).

Cette disposition ne contrevient pas au droit d'usage des crédits d'heures.

Le crédit d'heures des délégués syndicaux est égal à :

- 2 heures par mois dans les sociétés de 10 salariés et moins
- 3,5 heures par mois dans les sociétés de 11 à 20 salariés
- 7 heures par mois dans les sociétés de 21 à 49 salariés
- 12 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés
- 17 heures par mois dans les sociétés de 151 salariés à 500 salariés
- 20 heures par mois dans les sociétés de plus de 500 salariés.

**ARTICLE 3-6 : Inchangé**

## ARTICLE 4 - REPRESENTATION DU PERSONNEL

### 4-1 - DELEGUES DU PERSONNEL

Les sociétés employant au moins 11 salariés doivent organiser des élections de délégués du personnel, titulaires et suppléants.

Le nombre de délégués, variable selon l'importance de la société, est précisé par les dispositions du code du travail.

Leurs attributions sont définies par les dispositions du code du travail : ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application du code du travail.

### 4-2 - COMITE D'ENTREPRISE

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser tous les deux ans des élections en vue d'établir la composition de la représentation du personnel au sein de ce comité.

Une délégation unique du personnel dans laquelle les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise est possible dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette représentation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

ML PL  
SM  
PH BB

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés par le code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées dans le code du travail. D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique de l'entreprise.

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

#### 4-3 - DISPOSITIONS COMMUNES

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée est fixée par la loi (articles L2315-1, L2325-6 du code du travail).

Dans les sociétés de dix salariés et moins, les délégués du personnel ou les salariés mandatés en l'absence de délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation d'au moins 5 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions.

Ils bénéficient également de protections spéciales accordées par la loi en matière de licenciement.

#### 4-4 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être mis en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés.

A défaut du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les fonctions attribuées à ce comité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, et veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé. En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance (référé).

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu à l'obligation de discrétion et au secret professionnel dans les mêmes termes que les membres du CHSCT.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés aux articles R.4613-1 et R4613-2 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront d'une protection contre les licenciements dans les mêmes conditions que les représentants du personnel.

Ils disposent également d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de la société et précisé aux articles L.4614-3 à L4614-6 du code du travail.

#### ARTICLES 5 à 5-3 : *Inchangés*

#### ARTICLE 5-4 --

#### PARTICIPATION DES PERSONNELS A LA COMMISSION PARITAIRE

Les absences du personnel, motivées par la participation aux réunions de la commission paritaire, ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire ou ses accessoires et ne sont pas déduits des droits à congés.

ML JS 5/13 PM BB PL

Les frais de déplacement des membres titulaires ou suppléants (salariés et employeurs) afférent à cette participation sont pris en charge sur justificatifs (transmis à la Fédération nationale des sociétés coopératives HLM) au titre du fonctionnement du paritarisme de la branche (cf. article 31).

#### NEGOCIATION COLLECTIVE

Pour préparer effectivement les séances de négociation collective nationale, les représentants des organisations syndicales, dûment mandatés, bénéficieront avant chaque réunion d'un temps de travail et de coordination équivalent à la durée prévue de la rencontre paritaire de négociation tenue, au niveau de la branche, dans le cadre d'une commission nationale paritaire ou d'un groupe paritaire de négociation collective.

#### INFORMATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les membres titulaires des commissions paritaires de la branche seront abonnés aux publications périodiques de l'Union sociale pour l'habitat ou de la Fédération nationale des sociétés coopératives HLM (Actualités Habitat, ...) par les soins du secrétariat des commissions paritaires au nom de la Fédération.

Ces mêmes membres titulaires seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la Fédération nationale des sociétés coopératives HLM.

**ARTICLES 5-5 à 8 : Inchangés.**

#### ARTICLE 9 - PERSONNEL SOUS CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE : PÉRIODE D'ESSAI

Il est rappelé que la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 a instauré des durées maximales de période d'essai à savoir :

- deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

Le présent accord n'a pas prévu la possibilité de renouveler la période d'essai.

Pour ce qui concerne le personnel de gardiennage, celui-ci ne pourra être obligé à quitter son logement avant, un délai minimum de deux mois, ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des avantages en nature qu'il reçoit du propriétaire.

#### ARTICLE 10 - PERSONNEL SOUS CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Le recrutement par contrat à durée déterminée du personnel prévu en annexes de la présente convention ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société.

Le recours au contrat à durée déterminée est possible notamment dans les cas suivants :

- absences temporaires ou suspension du contrat de travail d'un titulaire ou d'un remplaçant sous contrat à durée déterminée ;
- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- travaux temporaires ;
- dispositions réglementaires favorisant l'embauche ;
- complément de formation professionnelle visée par le Code du Travail.

#### ARTICLE 11 - DROITS DES PERSONNELS A L'ESSAI ET DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Les droits du personnel à l'essai sont les mêmes que ceux du personnel titulaire sauf pour :

- les préavis de rupture de contrat de travail,
- les indemnités de licenciement visées à l'article 14.

Toute rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance tels que prévu par le code du travail (art L1221-25 et L1221-26)

Les droits du personnel sous contrat à durée déterminée sont tous identiques à ceux du personnel sous contrat à durée indéterminée, sauf pour les préavis, indemnités de licenciement qui sont réglés conformément aux dispositions légales en vigueur, l'indemnité de maladie visée à l'article 19B.

## ARTICLE 12 : *Inchangé*

## ARTICLE 13 – DISCIPLINE

Dans le cas d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, les mesures suivantes peuvent être prises :

- avertissement avec inscription au dossier ;
- mise à pied sans traitement (3 jours maximum) ;
- licenciement pour motif réel et sérieux ;
- licenciement pour faute grave ;
- licenciement pour faute lourde.

L'employeur peut appliquer l'une ou l'autre des sanctions précitées en fonction de la gravité de la faute.

Toutes les mesures disciplinaires sont prises par le responsable de la société, après avis du chef de service du salarié en cause, l'intéressé, s'il le désire, ayant été entendu en présence d'une personne de son choix appartenant à la société.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, le salarié sera suspendu jusqu'à la décision définitive qui devra intervenir dans un délai maximum d'un mois de date à date.

La suspension doit être formulée par courrier et n'entraîne pas la privation du salaire.

Le licenciement des directeurs, secrétaires généraux et directeurs - adjoints nommés par le conseil d'administration est de la seule compétence de ces conseils dans le respect des règles légales en matière de licenciement du contrat de travail.

## PRÉAVIS ET INDEMNITÉS

### ARTICLE 14 - PREAVIS ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT

#### a) Préavis en cas de départ volontaire

En cas de démission d'un salarié au-delà de la période d'essai, celui-ci est tenu de respecter un délai de préavis de trois mois pour les cadres, et d'un mois pour les autres salariés.

#### b) Préavis et indemnités de licenciement du personnel

Le licenciement ne peut être effectué qu'après avis consultatif des délégués du personnel et conformément à la législation en vigueur.

En ce qui concerne le personnel cadres, le préavis est de trois mois.

Un préavis d'un mois est accordé aux agents de maîtrise, au personnel d'exécution, aux vendeurs et au personnel de gardiennage et d'entretien dès lors qu'il est embauché, c'est-à-dire après la période d'essai.

Après deux ans d'ancienneté dans la société, le préavis est porté à deux mois.

L'indemnité de licenciement dépend de la durée des services effectifs dans la société et de la nature du licenciement ; l'indemnité s'applique à toutes les catégories de personnel.

En cas de licenciement pour faute lourde l'intéressé ne perçoit ni préavis, ni indemnité.

En cas de licenciement pour faute grave l'intéressé ne perçoit ni préavis, ni indemnité sauf l'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans tous les autres cas de licenciement, l'indemnité conventionnelle s'applique dans les conditions suivantes :

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page:  
ML 7/13 PL  
PM BB AS

Après 1 an de présence : 1/4 de mois de salaire par année de service effectif pour les 10 premières années de présence.

Après 10 ans de présence : Au montant ci-dessus s'ajoutera un 1/2 mois de salaire par année de service effectif calculée à partir de la 10<sup>e</sup> année de présence révolue et jusqu'à la 29<sup>e</sup> année révolue.

L'indemnité ne peut dépasser 12 mois de salaire brut. Dans tous les cas, il y aura lieu de comparer le montant de l'indemnité légale et le montant de l'indemnité conventionnelle telle que fixée au présent article et de verser au salarié l'indemnité la plus favorable des deux.

Les fractions d'année de présence sont prises en compte au prorata pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Tout mois commencé est comptabilisé pour un mois plein.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut de base y compris l'ancienneté du dernier mois précédant la notification du licenciement augmenté du 1/12<sup>e</sup> des compléments conventionnels de salaire de caractère annuel ou exceptionnel (gratification et prime de vacances ou leurs équivalents).

En cas de rémunération variable, la partie variable du salaire sera prise en considération.

Les rémunérations s'apprécient par rapport à la fin du délai de préavis même si celui-ci n'est pas effectué.

L'indemnité compensatrice des congés payés, non pris à la date de départ du salarié, n'est pas prise en compte dans ce calcul.

#### **ARTICLE 15 - LICENCIEMENT COLLECTIF**

- En cas de licenciement collectif motivé par une réduction d'activité, l'ordre de licenciement à établir après consultation des délégués du personnel ou, s'il existe, du comité d'entreprise tiendra compte de certaines considérations, et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et des nécessités du service, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- N'est pas considéré comme licenciement tout transfert ou détachement de personnel dans un autre organisme du même groupe ayant un siège social commun appliquant ou s'engageant à appliquer la convention et à maintenir la situation acquise dans le précédent organisme.

#### **ARTICLE 16 - AGE DE FIN DE CARRIERE**

Le départ du personnel intervient à l'initiative du salarié ou de l'employeur selon les dispositions légales en vigueur.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le délai de préavis sera de 3 mois. En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, le délai de préavis sera celui fixé par l'article L. 1234-1 du Code du travail

#### **ARTICLE 17 - INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE**

En cas de départ à l'initiative du salarié cette indemnité est égale :

- 0 à 8 ans de services = néant ;
- 8 ans révolus de services : 2 mois de salaire brut.

A ces 2 mois s'ajoute 1/4 de mois par année de services au-delà de 8 ans et jusqu'à 15 ans de services.

Au-delà de 15 ans il est ajouté 1/6<sup>e</sup> de mois par année de services supplémentaires. Toutefois l'indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire brut.

L'assiette de l'indemnité de fin de carrière est la même que celle de l'indemnité de licenciement fixée à l'article 14.

Pour les salariés ayant exercé une période d'activité à temps partiel au cours des 2 dernières années, et uniquement pour ces deux dernières années, le salaire pris en considération sera le salaire calculé pour un temps complet

ML PL  
AS  
PM BB



Pour le calcul de cette indemnité, n'est pas considéré comme changement de société tout transfert ou détachement de personnel dans un autre organisme du même groupe ayant un siège social commun appliquant ou s'engageant à appliquer la présente convention et à maintenir la situation acquise dans le précédent organisme.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivant les dispositions légales en vigueur peuvent venir en déduction pour le calcul de l'ancienneté dans la société.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur le salarié âgé de 65 ans au moins et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse, au titre de la Sécurité Sociale au taux plein, percevra la plus élevée des indemnités ci-dessous :

- soit l'indemnité légale de licenciement ;
- soit l'indemnité conventionnelle de fin en retraite précitée.

## **ARTICLE 18 – CONGES**

### **A/ CONGÉS ANNUELS**

En plus des fêtes légales, il est accordé un congé annuel de 30 jours ouvrables, après une année de services effectifs pour l'ensemble avec un jour supplémentaire par cinq années de services au 31 mai, dans la limite de 5 jours.

Les salariés ayant moins d'un an de présence bénéficieront d'un congé de deux jours et demi par mois de présence.

Les salariés bénéficient également des jours de fractionnement tels que prévus à l'article L3141-19 du code du travail.

L'ordre des congés sera réglé chaque année avant le 1er mars, après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Lorsqu'un salarié prend son congé, il peut demander avant de partir à percevoir ses appointements pour la durée du congé.

### **B/ CONGÉS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET PERSONNELS**

Des congés pour évènements familiaux et personnels seront accordés ainsi qu'il suit :

#### *Mariage :*

En cas de mariage du salarié : 6 jours ouvrables de congés.

En cas de mariage de l'enfant du salarié : 2 jours ouvrables de congés.

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables de congés.

#### *Déménagement :*

En cas de déménagement du salarié : 1 jour ouvrable de congé. Ce droit est ouvert une seule fois par année civile.

*Maladie grave ou intervention chirurgicale du conjoint (ou concubin ou partenaire dans le cadre d'un «pacs») ou des enfants :*

A concurrence de 3 jours par année civile sur présentation d'un certificat médical.

#### *Décès :*

En cas de décès du conjoint, ou concubin notoire, ou de partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, des ascendants ou descendants en ligne directe : 3 jours de congés pouvant être portés à 5 jours ouvrables si le salarié est obligé à un déplacement en un lieu situé à plus de 300 kilomètres de son domicile.

En cas de décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs et beaux-parents : 2 jours ouvrables de congés.

Les congés pour évènements familiaux et personnels, éventuellement fractionnables si une situation exceptionnelle l'exige, doivent être pris au moment de l'évènement qui les motive ; si cet évènement intervient pendant les congés payés, le congé correspondant n'est pas dû par l'employeur.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "PL", "9/13", "RM", "RB", and "JS".

## C/ CONGES SPECIAUX

### *Maternité :*

Tout salarié titulaire en état de grossesse a droit à un congé correspondant à l'arrêt légal de travail pour les périodes précédant et suivant la date prévue de l'accouchement. Pendant ces temps, son salaire mensuel complet lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et l'indemnité journalière d'arrêt de travail qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes les autres caisses auxquelles cotise la société.

### *Périodes obligatoires prévues par la loi (périodes militaires, jury d'assise...) :*

Tout salarié en CDI aura droit, pendant cette période, à une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel complet et le montant des indemnités versées par l'Etat qu'il touchera à ce titre.

## ARTICLE 19 - MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL

### 1°) *Maladie*

#### A) Incidences de la maladie sur l'emploi :

Les absences résultant de maladie, justifiées par l'intéressé dans les 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite médicale.

#### B) *Conditions d'indemnisation de la maladie*

Pendant les trois premiers mois de la maladie dûment constatée au sens de la sécurité sociale, le salaire mensuel net du salarié titulaire lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses ou régime de prévoyance auxquels cotise la société.

Après cinq ans de présence, le salarié malade percevra pendant les trois mois qui suivent, une indemnité égale à la moitié de la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité journalière qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Après dix ans de présence effective dans la société, le salarié malade percevra pendant une période de six mois une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel net et l'indemnité journalière qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale ou de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Cependant l'effort financier de l'employeur tel qu'il vient d'être défini dans les précédents alinéas du paragraphe B, est limité aux périodes cumulées de maladie comprises dans une durée de travail de douze mois. En cas de rechute en maladie du salarié au cours de cette même période de douze mois, l'employeur sera dégagé d'une nouvelle indemnisation.

Pour le calcul des droits, chaque période de douze mois s'apprécie à partir de la date anniversaire d'embauche.

Pour les vendeurs commissionnés le salaire moyen mensuel de référence est composé de la partie fixe et du douzième des commissions perçues pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion de la prime de vacances et de la gratification de fin d'année.

Les périodes de maladie sont considérées comme du temps de services effectifs pour la détermination de l'ancienneté.

Le salarié en arrêt maladie ne pourra pas bénéficier d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été présent pendant la période concernée.

## 2°) Accident du travail

Les absences occasionnées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ne pourront pas entraîner de rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale ; en tout état de cause et pendant cette même période le salaire mensuel complet du salarié lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel complet et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses auxquelles cotise la Société.

## ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION

### A) Vendeurs commissionnés :

Pour l'emploi de vendeurs commissionnés le salaire moyen mensuel de référence est composé de :

- la partie fixe ;
- le douzième des commissions perçues pendant les 12 mois ;
- la gratification de fin d'année, sauf pour le calcul de l'indemnité compensatrice de perte de salaire en cas de maladie.

### B) Autres catégories de personnel :

A l'exception des emplois de vendeurs commissionnés les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

#### 1) La rémunération minimale de base de l'emploi qui est composée :

- a) du coefficient attribué à l'emploi multiplié par la valeur du point ;
- b) de la constante ;

#### 2) De la prime d'ancienneté au sens de l'article 21

##### a) Personnel payé mensuellement :

La valeur du point et le montant de la constante correspondent à la durée légale en vigueur et sont définis par la commission paritaire nationale.

##### b) Gardiens d'immeubles

Le salaire des gardiens d'immeubles est également rattaché à la valeur du point et de la constante, suivant les indices fixés pour la 2ème catégorie de l'annexe IV.

Cette valeur s'entend pour une présence effective du gardien (ou de tout suppléant choisi par son initiative) de 6 fois 24 heures par semaine.

Le salarié bénéficie d'avantages en nature définis par l'annexe IV.

Diverses primes, calculées suivant tableau en annexe IV, pourront s'ajouter à ce salaire mensuel de base.

##### c) Personnel occupé à temps partiel

En application de l'article L 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

Le salaire du personnel à temps partiel est calculé en appliquant à la rémunération de base correspondant à la catégorie de personnel concerné, le rapport H/D. H est le nombre hebdomadaire d'heures de travail effectif effectuées par ledit personnel. D est la durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein.

La durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein est la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle. Cette durée de référence de l'horaire à temps plein peut éventuellement être rapportée au mois ou à l'année.

##### d) Intéressement

Dans toutes les sociétés, des accords d'intéressement peuvent être conclus avec le personnel en application des dispositions légales.

Les sommes ainsi distribuées n'ont pas le caractère d'élément de salaire et s'ajoutent à la rémunération.

PL  
11/13  
ML  
JS  
RB

e) *Primes d'objectif - commissions*

Les sociétés peuvent prévoir des primes d'objectif collectives ou individualisées.  
Elles peuvent attribuer des commissions à certaines catégories d'agents telles que vendeurs.

### ALLOCATIONS DIVERSES

ARTICLE 21 - PRIME D'ANCIENNETÉ : Inchangé

ARTICLE 22 - GRATIFICATION DE FIN D'ANNÉE : Inchangé

ARTICLE 23 - PRIMES DE VACANCES : Inchangé

ARTICLE 24 - INDEMNITÉ DE FONCTIONS : Inchangé

ARTICLE 25 - FRAIS DE DEPLACEMENT - ACHAT DE VÉHICULE : Inchangé

### RETRAITE ET PRÉVOYANCE

ARTICLE 26 – RETRAITE : Inchangé

#### ARTICLE 27 - PREVOYANCE

Il est apparu logique dans un système coopératif d'instaurer un régime de prévoyance harmonisé bénéficiant à l'ensemble du personnel.

Les sociétés coopératives d'HLM dépourvues d'un régime de prévoyance doivent mettre en place un tel régime, en souscrivant un « contrat d'assurance groupe » auprès d'un organisme assureur, dans un délai de 1 an, pour garantir les risques ci-dessous.

Le taux de cotisation au régime de prévoyance, pouvant être géré par la caisse de retraite complémentaire, est réparti pour moitié entre la société et les salariés.

*Incapacité temporaire :*

20 % du salaire du 91<sup>ème</sup> jour à la fin des trois années de maladie.

*Invalidité :*

20 % du salaire.

*Capital décès :*

1. En cas de décès du salarié, son conjoint perçoit un an de traitement dans le cadre d'un contrat d'assurance groupe contracté par la société.

2. En cas de décès du conjoint du salarié, ce dernier reçoit deux mois de salaire. Cette garantie disparaît lorsque le salarié quitte la société.

3. En cas de décès, dans un délai maximum de 1 an, du conjoint du salarié décédé, un capital décès correspondant à 6 mois de salaire est attribué à chacun des orphelins mineurs.

Il est précisé que ce capital n'est pas versé si un capital décès équivalent a déjà été servi en application de dispositions particulières d'un accord d'entreprise.

MM PL  
12/13 69  
PH BB  
CM

## DUREE DU TRAVAIL

### ARTICLE 28 - DURÉE DU TRAVAIL

#### 1) Personnel "cadres" - Personnel d'exécution et d'entretien, Agents de maîtrise

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail seront déterminés par la direction et le conseil d'administration, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Toutes les heures faites par le personnel en supplément de la durée légale seront rétribuées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

#### 2) Durée du travail du personnel de gardiennage

Les horaires de travail seront déterminés par la direction et le conseil d'administration, dans le cadre des lois en vigueur, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

## FORMATION PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 30 - FORMATION PROFESSIONNELLE : Inchangé.

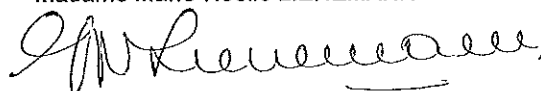
#### Article IV/ Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant son dépôt conformément aux articles L2231-6 et D2231-3

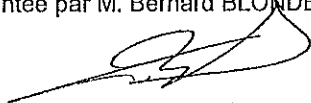
Après avoir lu et paraphé chacune des 12 pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'avenant au nom de leur organisation.

Le 1 avril 2010, pour la :

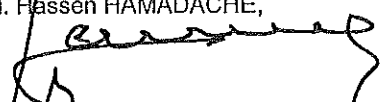
Fédération nationale des sociétés coopératives Hlm  
représentée par la Présidente de la Fédération,  
Madame Marie-Noëlle LIENEMANN



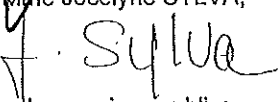
CFTC Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux Publics  
représentée par M. Bernard BLONDEL,



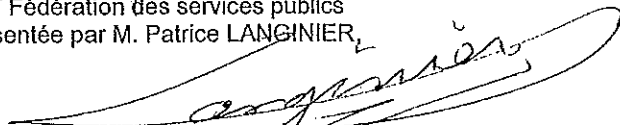
CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois  
représentée par M. Hassen HAMADACHE,



CFE-CGC Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens  
représentée par Mme Jocelyne SYLVA,



CGT Fédération des services publics  
représentée par M. Patrice LANGINIER,



CGT-FO Fédération des services publics et des services de santé  
représentée par Mme Claudine MARIÉ,



SNPHLM Syndicat National des Personnels des coopératives d'HLM  
représentée par M. Paul MICHAUX,

