

Brochure n° 3191

Convention collective nationale
IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D'HLM

AVENANT N° 9 DU 14 MAI 2012
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350174M
IDCC : 1588

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objectif de mettre à jour la convention collective nationale avec la réglementation en vigueur.

« Article 3.2

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 les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 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. »

« Article 8

Procédure de recrutement

L'embauche est subordonnée aux résultats d'un examen pratiqué par le médecin du travail de la société.

Un dossier peut être exigé comprenant notamment :

1. Un justificatif d'identité.
2. Une copie des diplômes ou certificats.

Les frais afférents à la constitution du dossier sont, pour les candidats embauchés, à la charge de la société.

Aucune personne ne peut-être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs discriminatoires énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail (sexe, religion, mœurs, situation de famille, activités syndicales ou mutualistes, par exemple).

Le candidat doit être informé au préalable des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard conformément au code du travail.

Article 9

Personnel sous contrat à 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 :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 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 3 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 20

Rémunération

d) Intéressement

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

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

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

Fait à Paris, le 14 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation syndicale :

FNSCHLM.

Syndicats de salariés :

SNPHLM ;

SP CGT ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO.