

Brochure n° 3190

Convention collective nationale
IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM

AVENANT DU 22 JUIN 2017
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750750M
IDCC : 2150

Entre

FNESH

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SNUHAB CFE-CGC

FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont conclu le 6 octobre 2016 un accord de méthode relatif à la révision de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000. Ils ont notamment acté à l'article 3 que cette révision se réaliserait en deux étapes successives :

- en premier lieu, l'adaptation juridique de la convention collective nationale ;
- en second lieu, la modernisation de ladite convention collective nationale.

Le présent avenant est la concrétisation de cette première étape de mise en conformité de la convention collective aux derniers textes législatifs.

Cette révision ne concerne que le sommaire, le préambule et la première partie de la convention collective nationale consacrée aux dispositions communes aux différentes catégories du personnel.

Elle a pour ambition de mettre à jour certaines dispositions conventionnelles, certaines références légales étant devenues obsolètes et éventuellement les préciser. Cet avenant n'a donc pas pour objectif de créer de nouvelles garanties ou de nouveaux droits.

Il s'agit de permettre aux salariés et aux entreprises couverts par la convention collective nationale d'être convenablement informés des spécificités conventionnelles et des dispositions légales, participant à la mise en œuvre effective des règles sociales au profit des salariés et à la sécurisation des entreprises.

Article 1^{er}

Le titre de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est précisé comme suit :

Convention collective nationale des personnels
des sociétés anonymes et fondations d'HLM
IDCC 2150

Suivent la liste des organisations syndicales et patronales représentatives signataires.

Article 2

Le sommaire de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

« Préambule

Dispositions communes aux différentes catégories de personnel

Champ d'application

Durée, révision, dénonciation de la convention collective

Droit syndical

Représentation du personnel

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Commission paritaire nationale

Bourse de l'emploi

Recrutement

Période d'essai

Promotion interne

Formation professionnelle et emploi

Sanctions et garanties disciplinaires

Rupture du contrat : Démission. – Licenciement. – Retraite

Durée du travail. – Repos hebdomadaire. – Astreintes

Congés annuels

Congés spéciaux

Service national

Rémunération

Indemnités, primes et allocations

Information des salariés

Intéressement et prévoyance »

Les autres dispositions du sommaire qui suivent sont inchangées.

Article 3

(5 modifications)

Le préambule de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit.

Après les termes : « 2. Valorisations des spécificités des emplois des personnels d'immeubles » sont ajoutés les mots : « et ouvriers ».

Après les termes : « 5. Révision de dispositions diverses » sont ajoutés les mots : « en tenant compte notamment des nouvelles dispositions législatives actualisées ».

Au deuxième paragraphe du 1°, les termes : « pouvaient s'intégrer » sont remplacés par les termes : « s'intègrent ».

À la fin de la phrase : « Une deuxième partie comportant des annexes correspondant aux spécificités des personnels : » sont ajoutés les termes : « annexes I et II ».

Au terme du préambule, est inséré le paragraphe suivant :

« 3° Les objectifs cités en 1° ainsi que la révision des classifications participent pleinement à l'objectif légal confié aux partenaires sociaux de la branche de réguler la concurrence des entreprises relevant de son champ d'application ainsi qu'à la mise en œuvre des articles L. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et suivants du code du travail. »

Article 4

(3 modifications)

L'article 1^{er} de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Le titre de l'article 1^{er} devient : « Champ d'application ».

Les termes du deuxième paragraphe de l'article 1^{er} « 70-1A et 70-2A » sont remplacés par : « 41.10A et 68.20A ».

Le troisième paragraphe relatif au champ géographique devient :

« Le champ géographique de la convention couvre les départements français métropolitains ainsi que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM). »

Article 5

(7 modifications)

L'article 2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Au premier paragraphe de l'article 2, le mot « prendra » est supprimé et remplacé par le mot « prend ».

Au cinquième paragraphe de l'article 2, les mots : « à l'article L. 132-8 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 2261-13 ».

Le huitième paragraphe de l'article 2 « Aucune modification (...) commission paritaire nationale » est supprimé.

En conséquence, les paragraphes 9, 10, 11, 12, 13 et 14 de l'article 2 deviennent respectivement les paragraphes 8, 9, 10, 11, 12 et 13.

Au dixième paragraphe débutant par : « La présente convention collective (...) », les termes : « résultant d'accords d'entreprise antérieurs conclus sur le plan local. » sont remplacés par les termes : « résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mars 2000 conclus sur le plan local ».

Au onzième paragraphe débutant par : « En conséquence (...) », le terme : « versé » est supprimé.

Au douzième paragraphe débutant par : « Il est rappelé (...) », le terme : « localement » est supprimé.

Au treizième et dernier paragraphe de l'article 2, les termes : « au-delà de ce délai, ces salariés conservent les avantages individuels acquis. » sont supprimés et remplacés par : « les effets de cette dénonciation sont régis par les textes en vigueur. »

Article 6

(2 modifications)

L'article 3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Les termes : « du livre IV, titre I^{er} » du premier paragraphe de l'article 3 sont remplacés par les termes : « de la deuxième partie, livre premier ».

Au cinquième paragraphe de l'article 3, le mot : « conteste » est remplacé par les termes : « remet en cause ».

Article 7

(3 modifications)

L'article 4 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM intitulé « Exercice du droit syndical » est modifié ainsi :

Au premier paragraphe du *a*, les mots : « des délégués syndicaux » sont supprimés et remplacés par les termes : « de chaque section syndicale ».

Au deuxième paragraphe du *a*, les termes : « à la charge de la société, à concurrence de 2 envois par an et par syndicat présent dans l'entreprise. » sont remplacés par :

« à concurrence de 2 envois par an et par syndicat représentatif selon la loi et présent dans l'entreprise à la charge de la société pour les salariés n'ayant pas de moyen moderne informatique, par courriel et site intranet syndical ou tout autre moyen moderne en conformité avec l'évolution technique informatique. »

Les termes : « L. 412-10 » du deuxième paragraphe de l'article 4 *d*, sont supprimés et remplacés par : « L. 2142-10 ».

Article 8

(3 modifications)

L'article 4.1 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Les termes : « L. 451-1 » du premier paragraphe de l'article 4.1 sont remplacés par : « L. 3142-7 ».

Au troisième paragraphe de l'article 4.1, les mots : « compétentes d'Habitat formation » sont supprimés et remplacés par : « de l'OPCA compétent ».

Au troisième paragraphe de l'article 4.1, le mot : « ce » dans « ce fonds d'assurance formation qui assurera la gestion des sommes (...) » est remplacé par le mot : « le ».

Article 9

(2 modifications)

L'article 4.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

La première phrase de l'article 4.2 est rédigée ainsi :

« Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les représentants des sections syndicales et les membres du CHSCT, les membres de la délégation unique du personnel ou des instances regroupées bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le chef d'entreprise, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinées : ».

Les autres dispositions conventionnelles qui suivent sont inchangées.

Au terme de l'article 4.2 est ajoutée la phrase suivante : « Cette demande se substitue à et se confond avec l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail si elle est réalisée en début ou fin de mandat. »

Article 10

(3 modifications)

L'article 4.3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

A la première phrase de l'article 4.3, paragraphe 1, les termes : « en vigueur (art. L. 412-20, L. 434-1 et L. 212-6 du code du travail) » sont supprimés et remplacés par le mot : « actualisée ».

Les termes de la deuxième phrase du paragraphe 1 : « d'usage » sont remplacés par les termes : « relatifs à l'usage ».

Le deuxième paragraphe de l'article 4.3 est supprimé. Il lui est substitué le paragraphe suivant :

« Pour tenir compte de la dispersion fréquente des personnels sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté à :

- 14 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- 26 heures par mois dans les entreprises de 500 salariés et plus. »

Article 11

(4 modifications)

L'article 4.4 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM intitulé « Développement du paritarisme » relatif à la négociation collective, d'une part, et à l'information des partenaires sociaux, d'autre part, est modifié ainsi :

Après les termes : « Pour préparer effectivement les séances de négociation » sont introduits les mots : « de la convention ».

Après les termes : « les représentants des organisations syndicales » sont introduits les termes : « représentatives au niveau de la branche ».

Les termes : « l'UNFOHLM ou de la fédération des sociétés anonymes et fondations HLM (actualités HLM, HLM aujourd'hui, etc.) » sont supprimés et remplacés par les termes : « l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (actualités habitat, etc.) ».

Au dernier paragraphe de l'article 4.4, les mots « fédération des sociétés anonymes et fondations HLM » sont substitués par les termes : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat. »

Article 12

(9 modifications)

L'article 5 *a* de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au deuxième paragraphe, les termes « R. 423-1 et R. 423-1-1 » sont remplacés par les termes : « R. 2314-1 et R. 2314-2 ».

Au troisième et dernier paragraphe de l'article 5 *a*, les termes : « L. 422-1 » sont supprimés et remplacés par les termes : « L. 2313-1 et suivants » ;

L'article 5 *b* est révisé ainsi :

Au premier paragraphe, après les mots : « un comité d'entreprise et d'organiser » est ajouté les termes : « en principe ».

Au premier paragraphe, le mot : « deux » est supprimé et remplacé par le mot : « quatre ».

Les termes « L. 431-1-1 » du deuxième paragraphe sont remplacés par les termes : « L. 2326-1 et suivants ».

Au quatrième paragraphe, les termes : « R. 433-1 » deviennent : « R. 2324-1 ».

Au quatrième paragraphe, les termes : « R. 423-1-1 » deviennent : « R. 2314-2 ».

Au cinquième paragraphe, les termes : « L. 432-1 » sont remplacés par les termes : « L. 2323-1 et suivants ».

L'article 5 *c* est modifié ainsi :

Les termes : « (art. L. 424-1, L. 434-1 du code du travail) » sont supprimés.

Dans la dernière phrase de l'article 5 *c*, le terme : « notamment » est introduit après les termes : « par la loi ».

Article 13

(5 modifications)

L'article 6 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Le premier paragraphe est supprimé et est remplacé par la disposition conventionnelle suivante : « Les fonctions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être mises en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés dans le respect des conditions légales de mise en place prévues à l'article L. 4611-1 du code du travail. »

Au deuxième paragraphe, les termes : « du comité d'hygiène » sont remplacés par les termes : « de comité d'hygiène ».

Au troisième paragraphe, après les termes : « a pour mission » est inséré le mot : « principalement ».

Au septième paragraphe, les mots : « R. 236-1 » sont supprimés et remplacés par les termes : « R. 4613-1 ».

Au neuvième et dernier paragraphe de l'article 6, les termes : « à l'article L. 236-7 » sont supprimés et remplacés par les termes : « aux articles L. 4614-3 et suivants ».

Article 14

L'article 7 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM relatif à la commission paritaire nationale est modifié ainsi :

Le 1° de l'article 7 devient : « Article 7.1. Missions et composition ».

Le 2° de l'article 7 devient : « Article 7.2. Composition ».

Le 3° de l'article 7 devient : « Article 7.3. Fonctionnement ».

Le 4° de l'article 7 devient : « Article 7.4. Compétence ».

Le 5° de l'article 7 devient : « Article 7.5. Procédure ».

Le 6° de l'article 7 devient : « Article 7.6. Participation des personnels à la commission paritaire nationale ».

Article 15

(4 modifications)

L'article 7.1 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au premier paragraphe de l'article 7.1, après les termes : « commission paritaire nationale » sont ajoutés les termes : « de négociation et d'interprétation. »

Au premier paragraphe de l'article 7.1, après les termes : « fondations d'HLM » sont ajoutés les termes : « dite commission paritaire nationale ».

Il est créé un deuxième paragraphe de l'article 7.1 ainsi rédigé :

« La commission paritaire nationale exerce toutes les missions d'intérêt général que lui a confiées la loi. Elle peut également s'adjoindre d'autres missions spécifiques telles que celles visées à l'article L. 2232-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente.

Elle assure également l'interprétation des dispositions conventionnelles en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8. »

Le dernier paragraphe de l'article 7.1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour le collège salarié d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant nommés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat pour le collège employeur. »

Article 16

(1 modification pour 2 effets)

L'article 7.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au premier paragraphe de l'article 7.2, les termes : « 6 mois » sont remplacés par les termes « 1 an ».

Article 17

(6 modifications)

L'article 7.3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au quatrième paragraphe de l'article 7.3, après les termes : « nouvelles convocations aux membres titulaires » sont insérés les mots : « et suppléants ».

Au cinquième paragraphe de l'article 7.3 :

Après les termes : « diffusés à tous les membres titulaires et suppléants » sont insérés les termes : « par courriel ».

Le mot : « adhérent » est supprimé et remplacé par le mot : « adhérente ».

Les termes : « fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont supprimés et remplacés par : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat ».

Au sixième paragraphe de l'article 7.3, les termes « La fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont remplacés par les termes : « La fédération des entreprises sociales pour l'habitat ».

Au septième et dernier paragraphe de l'article 7.3 :

Le mot : « signataires » est supprimé.

Est ajouté au terme de la phrase les termes : « pour le collège salarié ».

Article 18

(3 modifications)

L'article 7.4 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

À l'article 7.4 *a* sont insérés avant les termes : « étudier et conclure tout accord intéressant le personnel » les termes suivants : « définir son calendrier annuel de négociation, ».

L'article 7.4 *b* devient : « statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures conventionnelles de conciliation ; »

Un article 7.4 *d* est créé rédigé comme suit :

« *d*) Observer et étudier la mise en œuvre de la convention collective nationale. »

Article 19

(2 modifications)

L'article 7.5 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au premier paragraphe de l'article 7.5, les termes « une fois par semestre » sont supprimés et remplacés par : « trois fois par an ».

Un troisième et dernier paragraphe de l'article 7.5 est créé et rédigé ainsi :

« Une des réunions annuelles est consacrée au suivi d'application des dispositions conventionnelles conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail. »

Article 20

(1 modification)

L'article 7.6 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Les termes : « son traitement » sont supprimés et remplacés par les mots : « sa rémunération ».

Article 21

(2 modifications)

L'article 8 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Après les termes : « La commission paritaire » est ajouté le mot : « nationale ».

Le premier paragraphe de l'article 8 est complété par la phrase suivante : « Elle peut aussi traiter une demande d'avis d'une juridiction compétente sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle. »

Article 22

(3 modifications)

L'article 9 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

À l'article 9, les termes : « fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont remplacés par les termes : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat ».

Au sein de l'article 9.2, les termes : « actualités HLM » sont substitués par les termes : « actualités habitat ».

À l'article 9.3 les termes : « fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont remplacés par les termes : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat ».

Article 23

(4 modifications)

L'article 10 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Au deuxième paragraphe de l'article 10, les termes : « (C3-D1-D2) » sont remplacés par : « (G7, G8, G9) ».

Au 4^e paragraphe, le mot : « notamment » est introduit après les termes : « un contrat de travail dans lequel ».

Au 4^e paragraphe, les termes : « son coefficient hiérarchique » sont supprimés et remplacés par : « sa classification ».

À la dernière phrase du 5^e paragraphe, les termes : « ainsi que l'intitulé de la présente convention collective » sont insérés et ajoutés après : « son mode de rémunération, ».

Article 24

(2 modifications)

L'article 15 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au deuxième paragraphe, les termes : « l'article L. 122-41 » sont supprimés et remplacés par : « les articles L. 1332-1 et suivants ».

Au troisième paragraphe, les termes : « de 1 jour franc » sont supprimés et remplacés par les termes : « de 2 jours ouvrables ».

Article 25

(1 modification)

L'article 18 relatif au licenciement collectif de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM devient :

« En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et 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. »

Article 26

(4 modifications)

L'article 19 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Au premier paragraphe, le terme : « C1 » est remplacé par le terme : « G5, cadre ».

Au 3^e paragraphe, les termes : « éventuellement à partir de 55 ans » sont supprimés.

Au 3^e paragraphe, les termes : « à partir de 60 ans, sous réserve que le salarié concerné remplisse les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein. » sont supprimés et remplacés par : « dans les conditions prévues par la loi ».

Au dernier et 4^e paragraphe, les termes : « de départ à la retraite » sont supprimés et remplacés par : « dans ces deux situations (départ à la retraite ou mise à la retraite) ».

Article 27

(4 modifications)

L'article 22.1 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Cet article est intitulé : « Définition et nature des astreintes ».

Est introduit un paragraphe premier ainsi rédigé : « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition per-

manente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. »

En conséquence, le premier et le deuxième paragraphe deviennent respectivement les paragraphes 2 et 3.

Au deuxième paragraphe, le terme : « ainsi » est inséré avant les termes : « pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur ».

Au deuxième paragraphe, les termes : « de rester à leur domicile ou à proximité et » sont supprimés.

Article 28

(1 modification)

À la dernière phrase de l'article 22.3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

Article 29

(2 modifications)

L'article 23 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Le paragraphe 2 de l'article 23 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : « Il est accordé à tous les salariés des congés payés à salaire entier, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-1 et suivants jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables pour une année complète d'activité. »

Au paragraphe 4 de l'article 23, le mot : « réglé » est supprimé et remplacé par le mot : « fixé ».

Article 30

(5 modifications)

L'article 24 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, après les dispositions conventionnelles relatives au mariage, sont introduites les dispositions suivantes :

« Pacs :

– du salarié : 4 jours ouvrables ».

Sur les dispositions conventionnelles concernant le décès, après les termes : « d'un enfant », Le chiffre : « 3 » est supprimé et remplacé par le chiffre : « 5 ».

Sur les dispositions conventionnelles concernant le décès, après les termes : « d'un frère ou d'une sœur », Le chiffre : « 2 » est supprimé et remplacé par le chiffre : « 3 ».

Après les dispositions conventionnelles relatives au décès d'un proche du salarié et précisément des termes : « des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable », sont insérées les dispositions suivantes :

« Handicap :

En cas d'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ».

Après les termes de l'article 24 : « Les congés motivés par un mariage (...) décès. » sont insérées les dispositions conventionnelles suivantes :

« Les congés de naissance ou d'adoption doivent être pris dans les 15 jours de l'événement. »

Article 31

(1 modification)

Les termes « L. 122-18 à L. 122-24 » de l'article 25 deviennent : « L. 3142-71 à L. 3142-77 ».

Article 32

(2 modifications)

Les termes « D1, D2 ou C3 » du premier paragraphe de l'article 27 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM sont supprimés et remplacés par les termes : « G7 à G9 ».

Sont insérées au deuxième paragraphe de l'article 27, après les termes : « qui est limité à 18 ans » les dispositions suivantes : « (= 10,8 %) ».

Article 33

(1 modification)

Au premier paragraphe de l'article 28.1, les termes : « sauf licenciement pour faute grave » sont supprimés.

Article 34

(1 modification)

Au premier paragraphe de l'article 28.2, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

Article 35

(1 modification)

Au premier paragraphe de l'article 29, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

Article 36

(1 modification)

Au deuxième et dernier paragraphe de l'article 33.1, le mot : « après » est supprimé et remplacé par le mot : « dès ».

Article 37

(1 modification)

L'article 33.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM devient :

« 33.2. En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des seuils suivants. Cette indemnité sera égale et/ou portée à :

- jusqu'à 8 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite ;
- après 9 ans révolus de services ininterrompus et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois ;
- au-delà de 25 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite.

Article 38

(2 modifications)

Le premier paragraphe de l'article 34 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit.

- les termes : « 2 ans » sont supprimés et remplacés par : « 1 an » ;
- les termes : « 1/10 » sont supprimés et remplacés par : « 1/5 ».

Article 39

(1 modification)

Le quatrième paragraphe de l'article 35 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

- les termes : « dans certaines agglomérations » sont supprimés.

Article 40

(1 modification)

Au premier paragraphe de l'article 36 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM, après les termes : « ainsi que les » sont insérés les termes : « équipements de ».

Article 41

(2 modifications)

L'article 37 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Un deuxième paragraphe est introduit et rédigé ainsi : « Par ailleurs, au moment de l'embauche, il est fourni au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. »

En conséquence, les paragraphes 2 et 3 deviennent respectivement les paragraphes 3 et 4.

La première phrase du 3^e paragraphe est rédigée ainsi : « Enfin, l'employeur doit fournir la liste des modifications apportées à la convention collective : ».

Article 42

(3 modifications)

L'article 38 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Dans la première phrase de l'article 38 :

Les termes : « Dans le délai de 1 an suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, » sont supprimés.

Le mot « réglementaires » est supprimé et remplacé par : « légaux ».

La deuxième phrase de l'article 38 est supprimée.

Article 43

(3 modifications)

L'article 39, premier paragraphe, de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Les termes : « Dans le délai de 1 an suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, » sont supprimés.

Le mot : « engagera » est supprimé et est remplacé par : « engage ».

Le deuxième paragraphe de l'article 39 est supprimé.

Article 44

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il constitue un tout indivisible et indissociable. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Article 45

Révision

En application de l'article L. 2261-7, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension

Article 46

Dénonciation

Les partenaires sociaux estiment que l'accord dont l'objet est d'adapter la convention collective aux normes légales forme nécessairement un ensemble de dispositions conventionnelles cohérentes. En conséquence, la dénonciation ne peut être que totale.

En application de l'article L. 2261-9, l'accord peut être dénoncé par les parties signataires dans un délai de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires du présent accord. Elle doit également donner lieu à dépôt.

Les effets de la dénonciation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Article 47

Dépôt

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération nationale des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Article 48

Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Article 49

Information des entreprises relatives à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation et publicité

La partie la plus diligente parmi les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche transmet l'adresse numérique ou postale de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 7 de la convention

collective des sociétés anonymes et des fondations d'HLM au ministère chargé du travail qui est la suivante :

Commission paritaire nationale, branche professionnelle des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris.

Il est rappelé que les accords d'entreprise sur le temps de travail doivent être transmis à la commission paritaire nationale susmentionnée pour examen afin que la commission élabore son rapport d'activité et particulièrement le bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Enfin, afin de faciliter l'appropriation des dispositions conventionnelles actualisées par tous, est annexée l'intégralité des dispositions communes de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 22 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM IDCC 2150

PRÉAMBULE

1° En engageant les négociations pour faire évoluer les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle, les délégations syndicales et employeurs s'étaient fixé 5 objectifs classés dans l'ordre suivant :

1. Recherche d'harmonisation des régimes indemnitaires des différentes catégories de salariés ;
2. Valorisation des spécificités des emplois des personnels d'immeubles et ouvriers dans une classification adaptée ;
3. Clarification et innovation en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
4. Amélioration des conditions d'exercice des mandats nationaux des délégués syndicaux employés dans les sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
5. Révision de dispositions diverses en tenant compte notamment des nouvelles dispositions législatives actualisées.

À l'issue de 5 ans de négociations, les compromis trouvés sur chacun des points se rattachant à ces objectifs s'intègrent dans la structure et l'organisation générale du texte dénoncé le 20 décembre 1996 dont la majeure partie pouvait être reprise dans une nouvelle convention collective. C'est pourquoi le texte ci-après se présente sensiblement dans la même forme que le précédent tout en comprenant quatre parties :

- une partie dénommée « dispositions communes » applicable à l'ensemble des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
- une deuxième partie comportant des annexes correspondant à la spécificité des personnels annexes I et II :
 - employés, agents de maîtrise et cadres ;
 - préposés à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;
 - préposés à la maintenance des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;
- une troisième partie constituée par l'accord collectif sur la formation professionnelle et l'emploi applicable dans la branche et comportant ses règles propres et autonomes de révision et de dénonciation ;
- une quatrième partie constituée par les annexes techniques de diverses dispositions de cette convention collective nationale (ex. : fiches « poste à pourvoir » et « demande d'emploi de la bourse de l'emploi », annexes de la classification des emplois d'immeubles, etc.).

2° Les classifications d'emplois et les définitions de tâches contenues dans chacune des annexes constituent des documents généraux dont l'application stricte et littérale ne peut être invoquée pour refuser d'effectuer temporairement un travail demandé par l'employeur et concourant à l'activité générale de la société.

En raison de la grande diversité de structure, d'importance et de mode de gestion des sociétés anonymes et fondations d'HLM, des précisions et/ou des adaptations peuvent être introduites, au niveau de l'entreprise, dans les classifications conventionnelles.

Les qualifications particulières et les modifications retenues par les sociétés devront faire l'objet d'une classification concordante avec celle de la présente convention dans le cadre d'un accord d'entreprise.

C'est à la société qu'il incombe de déterminer la nature des différents emplois devant être pourvus dans ses services et de fixer les fonctions réelles incombant à chacun. Ces fonctions peuvent, pour un même emploi, être différenciées d'une société à l'autre : chaque société organise en effet ses propres services sans être soumise à des règles précises en la matière.

C'est lors du recrutement que la direction de la société définit les tâches confiées au salarié en fonction des besoins des services et de la structure même de l'entreprise. La volonté de la société de ne pas maintenir l'emploi ou les nécessités du service peut conduire à proposer à un salarié une affectation différente de ses attributions habituelles. Ce changement s'effectuera conformément aux dispositions légales ou contractuelles.

L'employeur mettra en place, dans le cadre de la formation professionnelle continue, des actions de formation permettant au salarié de faire face à ses nouvelles fonctions.

Tous les postes peuvent être tenus indifféremment par du personnel masculin ou féminin.

3° Les objectifs cités en 1° ainsi que la révision des classifications participent pleinement à l'objectif légal confié aux partenaires sociaux de la branche de réguler la concurrence des entreprises relevant de son champ d'application ainsi qu'à la mise en œuvre des articles L. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et suivants du code du travail.

PREMIÈRE PARTIE

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL

APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention, règle les rapports entre les sociétés anonymes et fondations d'HLM et leur personnel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le champ professionnel d'application de la convention s'étend aux sociétés anonymes et fondations d'HLM dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-1 et L. 422-2 du code de la construction et de l'habitation et auxquelles l'INSEE attribue le plus souvent les codes NAF 41.10A et 68.20A.

Le champ géographique de la convention couvre les départements français métropolitains ainsi que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM).

Article 2

Durée. – Révision et dénonciation de la convention collective

La présente convention collective s'appliquant à l'ensemble des personnels est conclue sans limitation de durée et prend effet le 25 mars 2000.

Sa dénonciation, par l'un des collèges signataires, interviendra sous forme de lettre recommandée avec avis de réception.

La convention dénoncée continuera de s'appliquer jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention ou à défaut pour une période maximale de 1 an.

La partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet portant sur les points à réviser.

Les effets de la dénonciation de la convention collective sont mentionnés à l'article L. 2261-13 du code du travail.

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.

Les avenants ou la dénonciation de la présente convention sont déposés par le secrétariat de la commission paritaire auprès des services du ministre chargé du travail.

Le secrétaire de la commission paritaire remet également un exemplaire de la convention et de ses avenants au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

La présente convention collective ne peut être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel ou collectif résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mars 2000 conclus sur le plan local. Si de tels accords existent, ils s'appliqueront également au personnel embauché après la date de signature de la présente convention collective.

En conséquence, le salaire et les avantages en nature attribués en application des dispositions de la présente convention ne pourront être inférieurs au montant global des salaires et avantages en nature accordés antérieurement à la signature.

Il est rappelé le caractère minimal des conditions exposées ci-après et la possibilité laissée à chaque société de conclure des accords en vue d'apporter des avantages complémentaires.

Lorsqu'un accord d'entreprise à durée indéterminée est dénoncé et qu'il n'est pas remplacé par un nouvel accord, l'accord initial demeure applicable aux salariés pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de dénonciation ; les effets de cette dénonciation sont régis par les textes en vigueur.

DROIT SYNDICAL

Article 3

Preamble

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 de la deuxième partie, livre premier, 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 remet en cause 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.

Article 4

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 de chaque section syndicale un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de l'entreprise regroupant au moins 10 salariés (agences antennes, atelier, etc.). 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 fera l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise. En cas d'échec des négociations, la distribution de ces informations leur sera transmise par courrier à concurrence de 2 envois par an et par syndicat représentatif selon la loi et présent dans l'entreprise à la charge de la société pour les salariés n'ayant pas de moyen moderne informatique, par courriel et site intranet syndical ou tout autre moyen moderne en conformité avec l'évolution technique informatique.

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) Feront l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise, la mise à disposition de la ou des sections syndicales de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi.

d) Pendant leur temps de travail, à concurrence de 1 heure par trimestre, les salariés peuvent assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des locaux de travail.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L. 2142-10 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du chef d'entreprise ou de son représentant 1 semaine au moins avant la date de la réunion.

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

e) Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise 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 2 jours par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Quatre jours supplémentaires d'absence, mais sans solde pourront être accordés dans les mêmes conditions.

Les absences correspondantes ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif.

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 fera l'objet d'une négociation collective d'entreprise.

Article 4.1

Formation syndicale

Dans les sociétés occupant au moins 10 salariés, 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. Le taux de rémunération est porté à 0,16 pour mille du montant entendu, au sens du I de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Le doublement du taux légal ainsi opéré conduit à majorer de 0,08 pour mille la participation obligatoire des sociétés anonymes et fondations d'HLM au plan de formation.

Sous réserve de l'approbation des instances paritaires de l'OPCA compétent cette contribution de 0,16 pour mille sera collectée par le fonds d'assurance formation qui assurera la gestion des sommes ainsi mutualisées sur le fondement des règles et modalités de fonctionnement édictées par la commission nationale emploi et formation instituée en application de l'accord collectif objet de la troisième partie de la présente convention collective.

Article 4.2

Déroulement de carrière

Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les représentants des sections syndicales et les membres du CHSCT, les membres de la délégation unique du personnel ou des instances regroupées bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le chef d'entreprise, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinées :

- leur positionnement professionnel ;
- le déroulement de leur carrière ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les difficultés rencontrées lors de l'exercice du mandat ;
- les compétences développées dans le cadre de l'exercice leurs mandats ;
- les motifs d'une stagnation éventuelle, pendant 5 ans, du salaire de base.

Cette demande se substitue et se confond avec l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail si elle est réalisée en début ou fin de mandat.

Article 4.3

Heures de délégation

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 actualisée. L'employeur assurera en tant que de besoin le remplacement du salarié concerné avec un délai de prévenance de 48 heures. Cette disposition ne contrevient pas au droit relatif à l'usage des crédits d'heures.

Pour tenir compte de la dispersion fréquente des personnels sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté sera au moins égal à :

- 14 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- 26 heures par mois dans les entreprises de 500 salariés et plus.

Article 4.4

Développement du paritarisme

Mandats externes

Lorsqu'il siège dans une instance locale, départementale ou nationale paritaire dont la vocation a un lien direct avec l'activité de l'entreprise ou de la branche professionnelle, tout salarié mandaté par une organisation syndicale représentée dans l'entreprise a le droit de s'absenter pour participer aux réunions de ces instances, sauf refus motivé par des nécessités de service majeures et opposé avec l'accord du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le maintien du salaire prévu par la loi dans le cas d'absences permettant de participer notamment à des instances de formation ou à la négociation collective d'entreprise est étendu aux absences justifiées par la participation aux séances de négociation collective nationale tenues au niveau de la branche professionnelle mais hors du cadre d'une commission paritaire nationale.

Négociation collective

Pour préparer effectivement les séances de négociation de la convention collective nationale, les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, 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 et suppléants des commissions paritaires de la branche qui ne recevraient pas, par ailleurs, les publications périodiques de l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (actualités habitat, etc.), y seront abonnés, par les soins du secrétariat des commissions paritaires.

Ces mêmes membres seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 5

a) Délégués 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 aux articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Leurs attributions sont définies à L. 2313-1 et suivants : 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.

b) Comité d'entreprise

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser en principe tous les 4 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 les articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

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

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés à l'article R. 2324-1 et, le cas échéant, à l'article R. 2314-2 du code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées aux articles L. 2323-1 et suivants du code du travail.

D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique.

Le comité d'entreprise intervient également en matière d'activités sociales et culturelles pour lesquelles il peut exercer un rôle, selon les cas, de surveillance et de contrôle, de participation à la gestion ou de gestion directe.

c) Dispositions communes

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée, fixée par la loi est majorée de 10 %. Ils bénéficient également de protections spéciales accordées par la loi notamment en matière de licenciement.

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Article 6

Les fonctions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être mises en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés dans le respect des conditions légales de mise en place prévues à l'article L. 4611-1 du code du travail.

À défaut de 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 principalement 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, le CHSCT peut faire appel à un expert. 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 à l'article R. 4613-1 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient 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 et suivants du code du travail.

Article 7

7.1. Missions et composition

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM dite commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale exerce toutes les missions d'intérêt général que lui a confié la loi. Elle peut également s'adjoindre d'autres missions spécifiques telles que celles visées à l'article L. 2232-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente.

Elle assure également l'interprétation des dispositions conventionnelles en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8.

Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour le collège salarié d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant nommés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat pour le collège employeur.

7.2. Organisation

Présidence

La commission paritaire nationale est présidée alternativement pendant 1 an par un représentant du collège employeur et pendant 1 an par un représentant du collège salarié.

Le président est désigné par son collège. Il n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations.

Secrétariat

La commission désigne un secrétaire qui peut être choisi dans son sein ou en dehors de son sein. Mais dans ce dernier cas, il assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

7.3. Fonctionnement

Les membres titulaires et suppléants prennent part aux débats mais seuls les membres titulaires prennent part aux votes.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant devient titulaire pour la séance.

Pour délibérer valablement, la commission doit atteindre au moins la moitié des membres titulaires de chaque collège.

Dans le cadre de l'application de cette disposition, si la commission paritaire ne peut se réunir valablement, le président doit adresser une nouvelle convocation aux membres titulaires et suppléants dans les 8 jours ; dans ce cas, la commission paritaire nationale peut siéger valablement avec le tiers des membres titulaires de chaque collège.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, obligatoirement diffusé à tous les membres titulaires et suppléants par courriel, ainsi qu'à chaque société adhérente à la fédération des entreprises sociales pour l'habitat qui devra les communiquer aux délégués du personnel, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La fédération des entreprises sociales pour l'habitat met à la disposition de la commission paritaire le personnel et les moyens nécessaires pour la rédaction et la diffusion des comptes rendus, procès-verbaux et avenants établis pour les besoins administratifs de la commission.

Les décisions sont prises par accord de la majorité du collège employeur et d'au moins deux organisations syndicales pour le collège salarié.

7.4. Compétence

La commission paritaire nationale a pour vocation de :

- a) Définir son calendrier annuel de négociation, étudier et conclure tout accord intéressant le personnel et décider des modifications ou améliorations qui peuvent être apportées à la présente convention, soit qu'elle ait été saisie, soit que ces représentants en prennent l'initiative;
- b) Statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures conventionnelles de conciliation;
- c) Négocier la rémunération minimale des personnels;
- d) Observer et étudier la mise en œuvre de la convention collective nationale.

7.5. Procédure

La commission paritaire nationale se réunit obligatoirement trois fois par an sur l'initiative de son président.

Elle doit en outre, dans un délai de 1 mois, à compter de la réception de la demande, se réunir sur l'initiative de deux organisations syndicales signataires de la convention ou du collège employeur.

Une des réunions annuelles est consacrée au suivi d'application des dispositions conventionnelles conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail.

7.6. Participation des personnels à la commission paritaire nationale

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire nationale en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune retenue ne doit être opérée sur sa rémunération et ses accessoires.

Article 8

La commission paritaire nationale statuant en tant que commission paritaire d'interprétation est saisie des cas litigieux à la requête de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit les examiner à sa plus prochaine session qui se tiendra dans un délai de 2 mois à dater de la réception de la demande.

Elle peut aussi traiter une demande d'avis d'une juridiction compétente sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle.

Les litiges sont réglés par la commission paritaire d'interprétation sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux que les parties conservent le droit de saisir.

BOURSE DE L'EMPLOI

Article 9

Une bourse de l'emploi est créée au sein de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

9.1. Les objectifs sont les suivants :

- maintenir et accroître la vitalité de la branche professionnelle en faisant face aux problèmes de restructuration et de reconversion;
- favoriser une certaine mobilité dans la branche susceptible d'enrichir l'expérience professionnelle des individus et les pratiques des organismes;
- permettre une prise en compte des aspirations des salariés.

9.2. Une large information sera diffusée auprès des organismes et de leur personnel sur le mode de fonctionnement de la bourse de l'emploi :

- articles publiés dans actualités habitat;
- communication au conseil fédéral;

- communication par l'employeur au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux (diffusion d'un exemplaire des fiches « offre », « demande » et de la notice explicative);
- affichage au sein des organismes.

Cette liste d'actions n'est pas limitative.

Les parties signataires demandent que les entreprises de la branche communiquent les postes à pourvoir à la bourse de l'emploi. Celle-ci n'aura de réelle efficacité que si chacun y apporte son concours de façon active.

9.3. La fédération des entreprises sociales pour l'habitat assure le fonctionnement de la bourse de l'emploi et exerce un rôle d'intermédiaire entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Des formulaires « poste à pourvoir » et « demande d'emploi » ont été mis au point dans le cadre de l'accord collectif figurant dans la troisième partie ci-après. Ils sont reproduits dans la quatrième partie de la présente convention collective.

Une notice d'emploi des formulaires précise la procédure à suivre dans la rédaction des offres et demandes et dans le traitement des informations.

Le caractère confidentiel des renseignements figurant sur les fiches « demande d'emploi » doit être respecté par l'entreprise qui offre l'emploi. Cette condition est essentielle au bon fonctionnement du système mis en place. Aucun renseignement ne peut être pris sans l'accord de l'intéressé(e).

9.4. La commission paritaire emploi et formation veille au fonctionnement régulier de la bourse de l'emploi.

Un compte rendu sur les résultats de la bourse de l'emploi est présenté chaque semestre aux membres de cette même commission.

RECRUTEMENT

Article 10

L'entreprise détermine le nombre et la nature des différents emplois devant être pourvus.

La création ou la vacance de poste, à l'exclusion des postes de cadres (G7, G8, G9) est portée à la connaissance du personnel par tous les moyens laissés à l'initiative de la société, afin de permettre d'éventuelles candidatures.

En cas de recrutement extérieur, il sera notamment fait appel à la bourse de l'emploi instituée dans la branche professionnelle.

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat de travail dans lequel notamment la fonction de l'intéressé est nettement définie ainsi que son mode de rémunération, sa classification, son lieu de travail, où sont précisées la date de prise de fonction et la date de prise en considération du point de départ de son ancienneté.

En application de la présente convention, chaque salarié visé à l'article 1^{er} bénéficie du classement correspondant à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le coefficient hiérarchique et sa qualification ainsi que l'intitulé de la présente convention collective doivent figurer sur son bulletin de paie.

Toute modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou de classification fait l'objet d'une notification par écrit après accord entre les parties.

Pour un travail exceptionnel ou un remplacement temporaire, il pourra être fait appel à du personnel sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le recours au travail précaire pour un poste déterminé ne peut être considéré que comme un palliatif limité dans le temps.

Le recrutement est subordonné aux résultats de la visite médicale prévue par la loi.

PÉRIODE D'ESSAI

Article 11

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les employés, les ouvriers et le personnel d'immeubles relevant du premier coefficient hiérarchique de chacune des classifications ;
- 3 mois pour les employés, les ouvriers, le personnel d'immeubles et les agents de maîtrise relevant des autres coefficients hiérarchiques ;
- 6 mois pour les cadres.

Toutefois, s'il s'agit d'employés, d'ouvriers, de personnels d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de cadres présentant de sérieuses références ou des qualifications techniques reconnues, l'essai qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié maintenu en fonction à la fin de la période d'essai bénéficie de la reprise de son ancienneté acquise lors de contrats antérieurs dans la société.

Pendant la période d'essai, les droits découlant de la présente convention sont les mêmes que ceux des bénéficiaires de contrats à durée indéterminée et maintenus en fonction à l'issue de leur période d'essai ou exemptés de cette période, sauf en ce qui concerne le licenciement et le maintien du salaire en cas de maladie défini à l'article 29 ci-dessous.

PROMOTION INTERNE

Article 12

Pour procéder à la promotion interne des salariés, il est tenu compte dans la mesure du possible des stages professionnels suivis ou à suivre par l'intermédiaire d'organismes agréés donnant droit à un diplôme reconnu par la profession ainsi que du niveau des connaissances au moment du recrutement et des capacités réelles de l'intéressé à remplir le nouveau poste.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

Article 13

Un accord collectif de branche portant sur la formation et l'emploi fait l'objet de la troisième partie de la présente convention.

SANCTIONS ET GARANTIES DISCIPLINAIRES

Article 14

En cas de faute professionnelle, d'absences non motivées ou réitérées, de retards renouvelés et non justifiés, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises :

- avertissement ;
- blâme avec inscription au dossier ;
- mise à pied ;
- mutation avec ou sans rétrogradation ;
- licenciement avec préavis et indemnité ;
- en cas de faute grave, licenciement sans préavis ni indemnité.

Les sanctions, qui doivent être proportionnelles à la faute, sont prises par le représentant habilité de l'employeur, l'employé ayant été entendu en présence, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou d'un salarié de la société choisi par lui.

Article 15

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mise à pied conservatoire du salarié concerné en attendant qu'une décision soit prise à son égard.

Une sanction définitive ne pourra être prise qu'après que la procédure disciplinaire aura été respectée dans les limites et les conditions fixées par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail (convocation et entretien préalable, motifs de la sanction envisagée, notification de la sanction).

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque, au terme de la procédure disciplinaire, une sanction définitive de mise à pied est décidée par l'employeur, elle entraîne, pour le salarié, l'interdiction d'exercer ses fonctions et la perte corrélative du salaire pendant la durée de la mise à pied.

RUPTURE DU CONTRAT : DÉMISSION. — LICENCIEMENT. — RETRAITE

Article 16

Démission

Au-delà de la période d'essai, en cas de départ à leur initiative, les salariés sont tenus de respecter un préavis de 1 mois, les salariés titulaires « cadres » de 3 mois.

Article 17

Licenciement

Au-delà de la période d'essai, un préavis de licenciement de 1 mois plein, porté à 2 mois après 2 ans de présence, est accordé à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres auxquels un préavis de 3 mois doit être donné.

Les conditions financières au départ du salarié sont fixées à l'article 34 ci-après.

Article 18

Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés.

Article 19

Retraite

La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un coefficient hiérarchique au minimum égal à G5 cadre, résulte de la convention collective nationale du 14 mars 1947 étendue aux cadres sociétés anonymes et fondations d'HLM par l'avenant du 27 mars 1950 homologué par arrêté du ministère du travail en date du 17 décembre 1951.

Depuis le 1^{er} janvier 1963, le personnel non affilié au régime de retraite des cadres en vertu du paragraphe précédent, bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par l'adhésion obligatoire de chaque société à une caisse de retraite complémentaire des salariés.

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Le montant des indemnités dans ces deux situations (départ à la retraite ou mise à la retraite) est fixé conventionnellement à l'article 33 ci-dessous.

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE. – ASTREINTES

Article 20

Durée du travail

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail seront déterminés par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

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

La durée et l'amplitude du travail du personnel de gardiennage sont traitées dans l'annexe II de la deuxième partie.

Article 21

Repos hebdomadaire

Tout salarié a droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés prévus par la loi. Ce repos hebdomadaire est au minimum de 36 heures consécutives, soit 1 jour et demi.

Article 22

Astreintes

Afin de pouvoir intervenir rapidement en cas d'urgence ou de nécessité tenant à la sécurité de (ou des) l'immeuble(s) dont ils sont chargés ainsi qu'à celle de leurs occupants, les salariés chargés d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien de cet (ces) immeuble(s) ou une partie de ces fonctions, qu'ils soient logés ou non et quelle que soit leur position hiérarchique ou la classification à laquelle leur emploi les rattache, peuvent être soumis à un régime d'astreinte, au-delà de leur horaire de référence – temps plein ou partiel.

22.1. Définition et nature des astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ainsi, pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur, les salariés en astreinte seront tenus d'être joignables pour pouvoir effectuer un travail au service de la société, soit à la demande de leur employeur ou de son représentant, soit de leur propre initiative dans le cadre de consignes connues.

Durant ce temps d'astreinte, ils ne devront pas exécuter de travail effectif (comme des rondes, par exemple) et ils devront être libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

22.2. Organisation des astreintes

Dans tous les cas et pour faciliter l'organisation de ces astreintes par roulement, celles-ci pourront concerner d'autres immeubles que ceux dont les salariés sont chargés habituellement.

La programmation individuelle des astreintes sera effectuée après concertation entre l'employeur et les salariés concernés. Elle devra être portée à la connaissance de ces salariés au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dans lesquelles ce délai est ramené à 1 jour franc.

22.3. Compensation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée sous forme de rémunération en espèce ou en nature ou sous forme de repos. L'avantage en nature que constitue la gratuité

éventuelle du logement attribué comme accessoire du contrat de travail peut être, en tout ou en partie, la contrepartie de cette astreinte dans la limite de ce qui, le cas échéant, est déjà pris en compte, au titre du loyer et des charges dans le salaire brut rémunérant la durée équivalente ou réelle de travail effectif.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants :

- en cas de repos ; 12 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant, ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés ;
- en cas de compensation financière en espèce ou en nature ; 12 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors la gratification de fin d'année et la prime de vacances, du 1^{er} coefficient hiérarchique de la catégorie d'emplois correspondante (G1, EE, OE), ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

22.4. Contreparties des interventions

Lorsque le salarié placé en astreinte est appelé à intervenir pour un travail effectif au service de la société, le temps correspondant sera considéré comme une période de travail effectif et donc décompté et rémunéré comme telle.

Les salariés à temps plein soumis à la durée légale du travail ou à une durée équivalente recevront un paiement de ces heures conforme au régime légal ou conventionnel applicable dans la société pour les heures supplémentaires et les salariés à temps partiel recevront un paiement de ces heures dans les conditions légales ou conventionnelles applicables au régime des heures complémentaires.

Toute intervention effectuée pour organiser des mesures de sauvetage, de prévention d'accidents imminents ou pour réparer en cas de panne ou d'incident survenu sur des matériels ou des installations nécessaires au fonctionnement normal des immeubles donnera lieu à repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, si elle a eu pour effet de suspendre le repos quotidien légal ou le repos hebdomadaire.

CONGÉS ANNUELS

Article 23

Congés payés

Le droit au congé s'apprécie en référence à une période qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Il est accordé à tous les salariés des congés payés à salaire entier, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-1 et suivants, jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables pour 1 année complète d'activité.

Il est accordé à tout le personnel un congé supplémentaire d'un jour par 5 ans d'ancienneté.

L'ordre des départs en congés sera fixé chaque année avant le 1^{er} avril, par la direction, après consultation des délégués du personnel.

Dans les 30 jours qui précèdent la date prévue pour le congé, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent plus être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles.

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

En cas de rappel par la société pendant la période de congé, le salarié intéressé aura droit à 2 jours supplémentaires de congés auxquels s'ajouteront les délais de transport ; ses frais supplémentaires de voyage lui seront remboursés.

CONGÉS SPÉCIAUX

Article 24

Des congés spéciaux avec traitement seront accordés à tout le personnel dans les circonstances suivantes :

Mariage :

- du salarié : 5 jours ouvrables ;
- d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables.

Pacs :

- du salarié : 4 jours ouvrables.

Naissance – adoption :

- d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Décès :

- du conjoint ou du concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié, ou du partenaire auquel le salarié était lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;
- du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;
- du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrables ;
- d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Handicap :

En cas d'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès.

Les congés de naissance ou d'adoption doivent être pris dans les 15 jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de jours de congés correspondant au congé spécial est reporté dans le droit à congé du salarié.

Pour la bonne marche du service, la date fixée initialement pour la reprise du travail à l'issue du congé normal ne peut être modifiée unilatéralement par le salarié.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour peut s'ajouter au congé proprement dit, délai soumis au même régime que ce congé ; le délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

SERVICE NATIONAL

Article 25

Situation et droits des salariés

Les règles applicables aux salariés appelés ou rappelés au service national ou tenus de participer à l'appel de préparation à la défense sont fixées par les articles L. 3142-71 à L. 3142-77 du code du travail.

RÉMUNÉRATION

Article 26

Rémunération

La rémunération minimum brute garantie correspondant à chaque emploi défini dans les classifications est fixée dans les annexes de la deuxième partie de la présente convention.

INDEMNITÉS, PRIMES ET ALLOCATIONS

Article 27

Prime d'ancienneté

Taux

Après 3 ans révolus d'ancienneté au même coefficient hiérarchique, une prime d'ancienneté est versée mensuellement à chaque salarié, excepté les cadres classés dans l'une des catégories G7 à G9 de la grille applicable aux personnels administratifs.

Cette prime représente pour chaque salarié concerné 0,6 % de son salaire brut mensuel de base par année révolue d'ancienneté depuis sa promotion au coefficient hiérarchique de son emploi ou, à défaut, de son recrutement.

Cette prime d'ancienneté progressera ensuite par période triennale sans pouvoir excéder toutefois un certain pourcentage de cette base de calcul qui exclut toute prime ou gratification, tout avantage en nature et toute heure supplémentaire.

Durée

Le pourcentage effectif est déterminé par le nombre d'années pouvant être pris en compte au titre de la prime d'ancienneté et qui est limité à 18 ans (= 10,8 %) pour les catégories bénéficiaires de cette prime.

Disposition dérogatoire

Cette prime pourra toutefois être réduite ou supprimée pour tout ou partie du personnel, si un accord d'entreprise est conclu pour faire bénéficier le personnel concerné de dispositions au moins aussi avantageuses que la prime ou la part de prime ainsi supprimée, notamment dans le cas de réduction du temps de travail effectuée en maintenant tout ou partie des salaires antérieurs.

Modalités d'application

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions du présent article ou, le cas échéant, pour appliquer tout accord d'entreprise y dérogeant ou, enfin, à l'occasion de chaque promotion hiérarchique :

1° L'ancienneté acquise excédentaire sera intégrée dans le salaire de base de telle façon que le salaire effectivement perçu reste le même.

2° La part de prime résultant de l'ancienneté excédant le nouveau plafond ne pourra pas servir à financer l'éventuel ajustement à la hausse de l'ancien salaire de base nécessité par le respect du minimum conventionnel applicable. Le montant de cet ajustement sera, par ailleurs et s'il y a lieu, pris en compte dans le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté.

Article 28

Gratifications et primes

28.1. Gratification de fin d'année

Une gratification, qui ne saurait être inférieure au salaire du mois de décembre, est attribuée au personnel. Elle est payable au mois de décembre de l'année en cours, sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième.

Le salaire pris en considération est le salaire brut de base du mois, y compris la prime d'ancienneté, lorsqu'elle existe, mais à l'exclusion de toute autre prime, des heures supplémentaires et des avantages en nature.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie non indemnisée dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessous (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

28.2. Prime de vacances

Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances qui est réglée avant le départ en congé principal pris pendant la période légale des congés (1^{er} mai-31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième. Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 4 % du minimum annuel professionnel attaché au premier coefficient de chacune des classifications correspondantes (G1, EE, OE). Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime de vacances est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

28.3. Substitution

Les sociétés qui versaient précédemment, sous des appellations diverses (prime de bilan, prime d'objectif, prime d'assiduité, prime de gestion, etc.) des primes et/ou des gratifications d'un montant global au moins égal à celles prévues aux articles 28.1 et 28.2 ci-dessus, ont la faculté de ne pas appliquer les dispositions des deux articles précédents.

Article 29

Maladie

Dès lors qu'un salarié aura acquis une ancienneté de service continu variant en fonction de son coefficient hiérarchique dans les conditions suivantes :

- 1 mois pour les G1, EE, OE ;
- 3 mois pour les autres coefficients ;
- 6 mois pour les cadres.

Il lui sera accordé, en cas de maladie dûment constatée, une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités qui lui seront versées au titre de l'assurance maladie et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Cette couverture complémentaire bénéficiera au salarié, sous réserve que celui-ci ait justifié de sa maladie dans les 48 heures, dès que son droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie lui sera ouvert par la sécurité sociale.

En aucun cas, le salarié ne pourra bénéficier d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il est présent.

Cette indemnité conventionnelle sera servie pendant une durée de 1 mois et pendant les 45 jours suivants, elle sera réduite de moitié. Toutefois, pour les salariés ayant plus de 2 ans révolus d'ancienneté, chacune de ces durées sera portée à 3 mois.

À l'expiration du délai d'indemnisation conventionnelle, la société appréciera si l'intéressé doit être placé en disponibilité, avec éventuellement maintien partiel de son salaire pour une durée déterminée ou, au contraire, s'il y a lieu de pourvoir immédiatement à son remplacement.

Pour le calcul de la période d'indemnisation, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié.

Article 30

Maternité. – Adoption

Pendant le congé légal de maternité ou d'adoption, il est versé mensuellement à la personne en arrêt de travail une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités auxquelles elle a droit au titre de l'assurance maternité et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Article 31

Accident du travail. – Maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le salarié blessé ou malade a droit pendant son absence, et jusqu'à consolidation de sa blessure ou jusqu'à sa guérison, au maintien de son salaire intégral, déduction faite des indemnités versées par la caisse de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Article 32

Allocation en cas de décès

Lors du décès d'un membre du personnel et à défaut d'assurance groupe contractée par l'organisme, une allocation est versée au conjoint ou concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié décédé, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, ou à ses enfants ou, à défaut, à toute personne qui était à sa charge au sens du code général des impôts.

Le montant de cette allocation est déterminé sur des bases identiques à l'indemnité prévue à l'article 33.1 ci-après.

Article 33

Indemnité de départ en retraite

33.1. Tout salarié partant volontairement en retraite après 10 années révolues d'ancienneté de service continu perçoit une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans la société.

Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté dès la onzième année.

33.2. En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des seuils suivants. Cette indemnité sera égale ou portée à :

- jusqu'à 8 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite ;
- après 9 ans révolus de services ininterrompus et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois.
- au-delà de 25 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite.

Article 34

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, et sous réserve que celui-ci ne soit pas motivé par une faute grave, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service de la société recevra une indemnité égale à 1/5 de mois de salaire par année de service.

Si le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, il ouvre droit au salarié après 4 ans de service ininterrompu dans la société à une indemnité se substituant à celle définie à l'alinéa précédent et qui ne saurait être inférieure à 1/3^e de mois de salaire par année révolue d'ancienneté de services continus.

Après 4 ans de service ininterrompu dans la société, en cas de licenciement pour motif économique, les indemnités définies ci-dessus – alinéa 2 – sont majorées de 25 %. Cette majoration est de 50 % si le salarié concerné par ce licenciement économique est âgé d'au moins 50 ans.

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 des compléments conventionnels de salaire (gratification et prime de vacances ou leurs équivalents).

En cas de rémunération variable, la partie variable du salaire à prendre en considération sera calculée selon la législation en vigueur.

Article 35

Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par le personnel pour l'exécution de leur mission ou lorsque le salarié doit se rendre par ses propres moyens sur un lieu de travail différent de celui de son poste de travail habituel (siège, atelier, agence décentralisée, lieu d'affectation, etc.), sont remboursés sur production de documents justificatifs.

Les conditions de remboursement sont déterminées par la société qui peut, notamment, plafonner le montant des dépenses remboursables.

Le remboursement des dépenses engagées pour l'usage d'un véhicule automobile personnel ne pourra être supérieur au montant du barème reconnu par la direction générale des impôts au titre des frais professionnels.

Les salariés autorisés à utiliser un véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels devront, sur demande de leur employeur, être en mesure de justifier de l'assurance adéquate.

Pour les trajets effectués entre le domicile et le lieu de travail, les indemnités légales éventuelles prévues s'appliqueront.

Une indemnité de repas – dite prime de panier – doit être versée pour indemniser les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors des lieux habituels de travail ou de ralliement.

Elle n'est pas due lorsque :

- le salarié prend effectivement son repas à domicile ;
- il existe un local équipé sur le chantier ;
- le repas est pris en charge financièrement par l'employeur ;
- il est fourni au personnel des tickets-restaurant.

La prime de panier est égale à deux fois la valeur du minimum garanti, tel qu'il est fixé chaque année par l'ACOSS (agence centrale des organismes de sécurité sociale).

Article 36

Vêtements de travail

La fourniture et le renouvellement des vêtements de travail de base nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié, ainsi que les équipements de protections individuelles de sécurité et d'hygiène sont à la charge de la société.

La nature des protections ainsi que leurs fréquences de renouvellement seront discutées dans chaque entreprise avec le CHSCT ou à défaut avec les représentants du personnel.

Article 37

Information des salariés

Un exemplaire de la présente convention collective doit être remis par l'employeur à tout le personnel en place et à tout nouvel embauché.

Par ailleurs, au moment de l'embauche, il est fourni au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Enfin, l'employeur doit fournir la liste des modifications apportées à la convention collective :

- au comité d'entreprise et aux délégués du personnel;
- aux délégués syndicaux.

À défaut de représentants du personnel, la liste annuelle des modifications apportées à la convention collective est communiquée aux salariés.

Article 38

Intéressement

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement engage les démarches internes appropriées et conformes aux textes légaux en vigueur pour tenter de conclure un tel accord au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Article 39

Prévoyance

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire maladie bénéficiant à l'ensemble du personnel engage les démarches appropriées à la mise en place d'un tel dispositif.