

Avenant n° 60 du 20 septembre 2022
relatif au droit syndical en entreprise et au comité social et économique

NOR : ASET2251510M

IDCC : 2336

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *JO* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Le présent avenant a pour objet d'instaurer des dispositions conventionnelles relatives au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel au sein des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

Convaincus, qu'un dialogue social en entreprise est primordial, les partenaires sociaux souhaitent d'une part intégrer un texte conventionnel sur ces sujets au sein de la branche mais aussi d'autre part donner les moyens nécessaires aux différentes parties concernées pour obtenir un dialogue social dynamique et enrichi.

La volonté des négociateurs vise également à permettre aux très petites entreprises de la branche de mettre en place du dialogue social avec plus de souplesse et plus adaptée à leur typologie.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 | Objet

Le présent avenant révisé les dispositions du titre III et IV de la convention collective nationale HLA. Par ailleurs, il supprime les articles 6, 7 et 8 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278).

Article 3 | Dialogue social en entreprise

Les dispositions de l'article 3.2 de la convention collective nationale HLA sont remplacées par les dispositions ci-après.

Article 3.1 | Droit syndical

L'article 3.2 de la CCN est remplacé comme suit :

« Article 3.2 | Droit syndical en entreprise

3.2.1. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est garanti dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales.

3.2.1.1. Collectes de cotisations. Diffusion de tracts et publications

Il peut être procédé à la distribution de tracts et publications à vocation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et notamment à l'issue de réunions professionnelles.

Les organisations syndicales peuvent diffuser des publications et des tracts à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires

3.2.1.2. Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications de l'institution représentative du personnel. L'emplacement des panneaux d'affichage est de la responsabilité de l'employeur qui doit respecter l'accessibilité à tout salarié.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

La transmission de ces communications syndicales se fait dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3.2.1.3. Local et moyens de fonctionnement

Les conditions matérielles de fonctionnement des activités syndicales (local utilisé, espace de rangement, téléphone, fax, ordinateur, etc.) seront négociées entre la direction et les organisations syndicales.

3.2.1.4. Heures d'information syndicale

Chaque membre du personnel pourra disposer de 7 heures par an rémunérées comme temps de travail pour participer à des réunions à l'initiative des organisations syndicales, dont la direction de l'organisme ou de l'établissement devra être informée.

3.2.1.5. Protection légale

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

3.2.1.6. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3.2.2. Les délégués syndicaux

3.2.2.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue ou ayant constitué une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
 - de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
 - à partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail, dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le cadre de la désignation ainsi que les conditions de désignation sont celles prévues par les règles du code du travail.

3.2.2.2. Moyens des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ;
- dans les entreprises de 11 à 20 salariés : 3 heures par mois ;
- dans les entreprises de 21 à 49 salariés : 6 heures par mois ;
- dans les entreprises de 50 et plus : dispositions légales.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en plus du crédit d'heures, le délégué syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 6 heures pour la préparation des négociations annuelles. La répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 6 heures se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Des modalités différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise. Ce crédit est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour les prises de mandat en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

3.2.2.3. Valorisation des parcours syndicaux

Les partenaires sociaux affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales qui doivent trouver résonance dans le parcours professionnel.

En conséquence, ils souhaitent que le parcours syndical soit mieux reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du salarié.

Pour cela, ils confirment leur volonté d'instaurer des dispositions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical.

La valorisation des compétences des représentants du personnel et militants syndicaux fait l'objet d'une reconnaissance dans le cadre d'une certification officielle. Cette certification atteste et reconnaît l'expérience acquise au cours du ou des mandats.

Le représentant du personnel et le militant syndical, à l'issue de son mandat, quel qu'il soit, peut bénéficier d'une VAE (avec accompagnement) afin de valider les compétences acquises dans l'exercice de ses fonctions. Afin de favoriser cette valorisation, les partenaires sociaux de la branche consacreront chaque année une enveloppe via les fonds conventionnels de la formation professionnelle. Le montant ainsi que les modalités d'accès seront décidés dans le cadre de la CPNEF.

Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats

À la suite de sa désignation par une organisation syndicale, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical.

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. »

Article 3.2 | La négociation en entreprise

Il est créé un article 3.6 au sein de la convention collective.

« Article 3.6 | La négociation en entreprise

Il est rappelé que quel que soit la taille de l'entreprise, des accords d'entreprises peuvent être négociés au sein de l'entreprise. Les parties, les conditions de négociations selon la taille de la structure ainsi que les conditions de validité des accords négociés sont fixées selon les dispositions légales et réglementaires.

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) dans le ressort de laquelle ils ont été conclus et remis au conseil de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la convention collective, tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, doivent être transmis par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni@branche-hla.fr. »

Article 4 | Le comité social et économique (CSE)

Le titre IV intitulé « Institutions représentatives du personnel » de la convention collective HLA est remplacé comme suit :

« Titre IV Le comité social et économique

Article 4.1 | Mise en place du CSE

Dans les établissements occupants au moins 11 salariés, il sera mis en place un comité social et économique dans les conditions prévues dans le code du travail.

En outre, dans les établissements occupants au moins 6 salariés pendant 12 mois consécutif, un comité social et économique peut être mis en place, à la demande de l'employeur, d'un ou plusieurs salariés ou d'une organisation syndicale. Dans ce cas, l'employeur doit informer obligatoirement, par écrit, l'ensemble des salariés de cette possibilité de mise en place. Les membres du CSE bénéficieront des droits et protections légaux.

Le calcul des effectifs, l'organisation matérielle et le déroulement auront lieu conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article 4.2 | *Composition et durée du mandat*

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 10 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

Article 4.3 | *Fonctionnement*

4.3.1. Crédit d'heures

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur ou accord d'entreprise plus favorable.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 6 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 6 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Ce crédit supplémentaire d'heures n'est pas cumulable avec celui prévu à l'article 3.2.2.2 de la CCN.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en ½ journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. Une ½ journée correspond à 4 heures de mandat.

Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile. Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois ½ le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois ½ le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts

nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le ou les membre(s) suppléant(s) participe(nt) aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

4.3.2. Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

4.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins 6 fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE.

L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

4.3.4. Commissions du CSE

Des commissions spécifiques du CSE devront être mises en place selon l'effectif de la structure et ce conformément aux dispositions légales en vigueur.

Concernant la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), il est rappelé les responsabilités importantes de l'employeur et les enjeux majeurs de ces sujets. L'employeur peut, par accord d'entreprise, prévoir des crédits d'heures supplémentaires pour traiter spécifiquement de ces sujets.

Article 4.4 | Attributions

Les attributions du CSE sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.5 | Budget œuvres sociales

Pour l'ensemble des entreprises et ce peu importe son effectif, des négociations doivent se tenir chaque année sur la détermination d'un montant d'une contribution d'œuvres sociales.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés et plus :

- si cette contribution était forfaitaire, son montant ne pourrait être inférieur à l'enveloppe dédiée antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte ;
- si cette contribution était calculée sur un taux notamment sur la masse salariale brute, ce taux ne pourrait être inférieur à celui existant avant l'entrée en vigueur du présent texte.

De même, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Article 4.6 | Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.7 | Information sur les dispositions conventionnelles

L'employeur est tenu de fournir à tous les nouveaux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme un exemplaire de la présente convention collective nationale à jour à la date de la remise.

En outre, chaque année, à la date anniversaire de la première remise, l'employeur est tenu de fournir aux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme les textes complémentaires modifiant la présente convention collective nationale. »

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il devra faire l'objet d'un bilan trois ans après son extension.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 20 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)