

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : 2336 | **HABITAT ET LOGEMENT ACCOMPAGNÉS**

**Avenant n° 65 du 25 octobre 2024**  
relatif aux modalités et aux indemnités de fin de contrat

NOR : ASET2450997M

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,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au *Journal officiel* 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.

Dans la poursuite des travaux d'harmonisations conventionnelles, les partenaires sociaux ont lancé une nouvelle négociation et ce en matière d'indemnité de fin de contrat et ce conformément à l'accord n° 28 du 21 mai 2024.

Les fortes différences en matière de calcul d'indemnités liées à la retraite étant importantes et au regard de l'obligation de provisionner ces sommes par l'employeur, des règles particulières sont nécessaires pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM à la date d'extension du présent avenant. Cette spécificité vise à éviter un risque économique qui pèserait alors sur les structures.

Le présent avenant a pour objet d'instaurer, dans la poursuite des travaux d'harmonisations, les dispositions conventionnelles relatives aux modalités et aux indemnités de fin de contrat au sein des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

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

## **Article 1<sup>er</sup> | 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<sup>er</sup> « 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 articles 5.7 et 5.8 ainsi que les dispositions du chapitre XV de la convention collective nationale HLA. Par ailleurs, il remplace les articles 12 à 12 *ter* et l'article 19 *bis* et 20 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) et l'avenant n° 9 du 15 septembre 2014 de la CCN HLA.

## **Article 3 | Dispositions relatives au licenciement à titre individuel**

Cet article modifie et remplace l'article 5.7 de la CCN HLA comme suit :

### **« Article 5.7 | Licenciement individuel**

#### **5.7.1. Procédure d'entretien préalable**

L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier à titre individuel un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans les entreprises où pour des raisons d'effectif ou de carence il n'y a ni représentant du personnel élu ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de la profession appartenant à une entreprise dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention ou par un conseiller

de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail.

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables pleins après l'entretien. La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

#### 5.7.2. Indemnités

Sauf cas de faute lourde ou grave privative de l'indemnité de licenciement, une indemnité, s'élevant à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure sera versée à tout membre du personnel licencié à titre individuel que ce soit pour motif personnel ou pour motif économique.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*. »

### Article 4 | **Dispositions relatives au licenciement à titre collectif**

Cet article modifie l'article 5.8 de la CCN HLA comme suit :

#### « Article 5.8 | **Licenciement collectif pour motif économique**

##### 5.8.1. Procédure

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés qu'après consultation préalable du CSE, s'il existe, ou à défaut, d'IRP qui peut/peuvent présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent pas être évités, s'effectuent en tenant compte, notamment, des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'organisme ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur recherche toute mesure susceptible de faciliter le reclassement des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle ou dans d'autres structures de la branche HLA.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve, pendant 18 mois, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réembauche, des avantages individuellement acquis à la date du licenciement, sauf en matière d'ancienneté.

##### 5.8.2. Indemnités

Tout salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'entreprise. Cette indemnité est portée à un tiers de mois pour la onzième année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*. »

Cet article modifie le chapitre XV de la CCN HLA comme suit :

### « Chapitre XV Dispositions relatives à la retraite

#### Article 15.1 | Retraite progressive

##### 15.1.1. Principe

La retraite progressive permet au salarié l'ouverture du droit à une pension de retraite, sous respect des conditions légales et réglementaires notamment en matière d'âge, tout en travaillant à temps partiel. Ainsi, jusqu'à leur départ effectif à la retraite, les salariés concernés bénéficient d'une fraction de leur pension (retraite de base et complémentaires).

Pour en bénéficier, l'assuré doit pouvoir justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

La retraite progressive permet ainsi aux salariés de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de leur retraite. Cette fraction est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise (la quotité de travail à temps partiel ne doit pas être inférieure à 40 %, ni supérieure à 80 %).

L'employeur continue à cotiser à la retraite du salarié sur la base d'un salaire à temps complet.

##### 15.1.2. Indemnités

Tout salarié qui demande la transformation de son emploi à plein temps en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de retraite progressive prévue par le dispositif légal et dont la demande aura été acceptée par l'employeur bénéficiera lors de sa cessation totale d'activité de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

#### Article 15.2 | Départ à la retraite

##### 15.2.1. Procédure

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considérée comme un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit contre décharge ou par lettre recommandée, son employeur.

Cette information doit être communiquée dans le délai prévu par les dispositions légales.

##### 15.2.2. Indemnités

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

■ 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*.

## Article 15.3 | *Mise à la retraite*

### 15.3.1. Procédure

En cas de mise à la retraite, l'employeur avise, par écrit contre décharge ou par lettre recommandée, le salarié.

Cette information doit être communiquée dans le délai prévu par les dispositions légales.

Le salarié doit donner son accord par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

À réception de la réponse du salarié, l'employeur notifie la mise à la retraite ou stoppe la procédure.

Par ailleurs, l'employeur informe le CSE, s'il existe, du choix fait par l'entreprise du remplacement du salarié mis en retraite et du calendrier prévisionnel de sa mise en œuvre.

### 15.3.2. Indemnités

Tout salarié cessant ses fonctions pour mise à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

■ 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*.

## Article 15.3 | *Dispositions particulières pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM du 21 octobre 1983 (IDCC 1278)*

Dans la mesure où le versement d'une indemnité liée à la retraite nécessite l'obligation pour l'employeur de provisionner la somme à verser et au regard des règles conventionnelles FSJT et PACT ARIM distinctes aux fortes disparités, il est institué une disposition particulière pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM à la date de l'entrée en vigueur du présent avenant.

1. Pour les salariés relevant de la CCN PACT ARIM du 21 octobre 1983 (IDCC 1278) en poste à la date d'extension du présent avenant :

Deux calculs doivent être opérés afin de tenir compte :

- du mode de calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite prévu par la CCN PACT ARIM en vigueur avant la conclusion du présent avenant ;
- des provisions faites par les structures PACT ARIM, se basant sur ces dispositions ;
- de la substitution de ces dispositions par celles prévues par le présent avenant.

a) Calcul à effectuer avant la date d'extension du présent accord :

Il convient de calculer la première partie de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite en tenant compte des anciennes règles PACT ARIM, à savoir :

- dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins dix ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Dans le cadre de ce premier calcul, il convient ainsi de calculer la durée de l'ancienneté entre la date d'embauche et la date d'extension du présent avenant.

b) Calcul à effectuer après l'extension du présent avenant :

Il conviendra de calculer la seconde partie de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions prévues par le présent avenant, à savoir :

■ 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Dans le cadre de ce second calcul, il convient ainsi de calculer la durée de l'ancienneté acquise entre la date d'extension du présent avenant et la date envisagée de départ ou de mise à la retraite.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite est alors égale à la somme des deux calculs effectués.

Dans le cas où la mise en application des dispositions anciennes de la CCN PACT ARIM permettrait de faire bénéficier au salarié d'une indemnité plus importante que par l'application des dispositions prévues par le présent avenant, il convient alors de retenir et de verser l'indemnité la plus favorable au salarié.

2. Pour les salariés PACT ARIM embauchés à compter de la date d'extension du présent avenant :

Dans la mesure où la provision n'aura pas encore débuté, les salariés nouvellement embauchés à compter de la date d'extension du présent avenant bénéficient des règles prévues aux articles 15.2.2 et 15.3.2 relatives aux indemnités de départ à la retraite et à la mise à la retraite.

Dans tous les cas, le salaire à prendre en considération pour le calcul de ces indemnités est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*. »

## **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension.

## **Article 7 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

## **Article 8 | Révision et dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 25 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)