

Avenant n° 2 du 16 juin 2026
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2650738M

IDCC : 3220

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

FNSCHLM ;

FOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT SP ;

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l'arrêté du 16 novembre 2018 ayant procédé à la fusion du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination et de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM, les partenaires sociaux de la branche fusionnée ont conclu deux accords de convergence (accord de convergence n° 1 du 19 septembre 2023 et accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023) en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Ces travaux de convergence ont été réalisés sur la base des dispositions préexistantes de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination (branche de rattachement), qui a été partiellement révisée par les accords de convergence susvisés.

Les dispositions de cette convention collective ainsi révisées, désormais dénommée la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (OPCHS), s'appliquent à l'ensemble des organismes et personnels de la branche issue de ce rapprochement.

Le présent avenant a pour objet de procéder à diverses mises à jour de ses dispositions au regard de l'arrêté d'extension du 10 juin 2025 et des dispositions de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Article 1^{er} | *Modification du préambule de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions du préambule de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, un arrêté du 16 novembre 2018 a procédé à la fusion du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination (IDCC 3220), d'une part, et de celui de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM (IDCC 1588), d'autre part.

Par cet arrêté, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail, la branche des sociétés coopératives d'HLM a été rattachée à celle des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont engagé des négociations ayant abouti, à la conclusion de deux accords de convergence, l'un conclu le 19 septembre 2023 et l'autre le 23 novembre 2023, modifiant la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et de sociétés de coordination, qui constituent le socle des dispositions conventionnelles applicables au champ d'application déterminé par la présente et qui s'intitule, désormais, la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

Les parties déclarent que les dispositions de la convention collective nationale du personnel des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont constituées de l'accord de convergence n° 1 du 19 septembre 2023, de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023 et des dispositions de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination du 6 avril 2017.

Les parties souhaitent que cette intégration permette d'enrichir un dialogue social porteur des valeurs du mouvement du logement social dans son ensemble, tout en veillant à composer avec les spécificités propres aux structures y afférentes et à maintenir une coexistence harmonieuse entre les différentes catégories de personnel présentes en leur sein. »

Article 2 | *Référence aux organismes inclus dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Afin de mettre à jour en conséquence les dispositions de la convention collective nationale des OPCHS, le terme « organisme(s) » (« de l'organisme », « les organismes », « des organismes », « dans les organismes »...), au pluriel ou au singulier, selon le cas, remplace chaque référence cumulative aux offices publics de l'habitat et sociétés de coordination (« de l'office public de l'habitat, de la société de coordination », « Les offices publics de l'habitat et sociétés de coordination », « des offices publics de l'habitat et sociétés de coordination » « dans les offices

publics de l'habitat et sociétés de coordination »...) issue des dispositions de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination n'ayant pas été modifiée par les accords de convergence précités.

Article 3 | *Modification du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions de l'article 3 intitulé « Congés pour événements familiaux » du point III « Les congés » du sous-chapitre I « La relation individuelle de travail » du chapitre III « Les relations de travail » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation applicable en ce qui concerne le décès d'un enfant.

Le 1^{er} paragraphe est ainsi modifié comme suit :

« Les salariés des organismes bénéficient, sur justificatif, d'une autorisation d'absence d'une durée de :

- 5 jours pour mariage, remariage, conclusion d'un Pacs ;
- 3 jours pour chaque naissance d'un enfant survenue au foyer ou l'adoption d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin ;
- 12 jours pour le décès d'un enfant ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- 3 jours pour le décès du frère ou de la sœur ;
- 10 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours en cas de maladie grave entraînant une hospitalisation ou une intervention chirurgicale du conjoint ou de l'enfant. »

Les autres dispositions prévues par l'article 3 précité demeurent inchangées.

Article 4 | *Modification du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions de l'article 5 intitulé « Congés liés à la parentalité » du point III « Les congés » du sous-chapitre I « La relation individuelle de travail » du chapitre III « Les relations de travail » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Pendant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les organismes s'engagent à maintenir la rémunération des salariés, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le salarié peut bénéficier dans le cas où il aurait épuisé son droit à congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, d'un congé supplémentaire de naissance. La durée d'un congé supplémentaire de naissance est d'un mois, ou de deux mois, au choix du salarié, fractionnable en deux périodes d'un mois chacune, selon des modalités définies par décret. »

Article 5 | *Modification du sous-chapitre IV du chapitre III de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions de l'article 1.2 intitulé « Obligation de négocier » du sous-chapitre IV « La gestion des emplois et des parcours professionnels » du chapitre III « Les relations de travail » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Les organismes ou groupes d'au moins trois cents salariés doivent, en principe tous les trois ans, sauf accord collectif fixant une autre périodicité dans la limite de quatre ans, négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Il s'agit d'une obligation de moyen.

Sauf accord collectif en disposant autrement, la négociation en matière de GEPP porte obligatoirement sur les six thématiques suivantes :

- la mise en place d'un dispositif de GEPP, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
- les conditions de la mobilité interne professionnelle et/ou géographique qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord et les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (CPF) ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées sur les orientations stratégiques des organismes, ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

D'autres thématiques peuvent être ajoutées à titre facultatif. La négociation s'appuie notamment sur les orientations stratégiques des organismes, et leurs conséquences, ayant donné lieu à la consultation annuelle du comité d'entreprise.

Un bilan de l'accord doit être réalisé à son terme.

Les organismes de moins de trois cents salariés ne sont pas soumis à l'obligation d'engager des négociations en matière de GEPP mais peuvent toutefois mettre en œuvre une démarche de GEPP à titre volontaire. »

Les dispositions de l'article 2 intitulé « Outils de la formation pour la gestion des emplois et des parcours professionnels » du sous-chapitre IV « La gestion des emplois et des parcours professionnels » du chapitre III « Les relations de travail » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux renvoient à cet égard les organismes aux dispositions prévues par l'accord de branche relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels dit "GEPP" signé le 5 novembre 2024 et étendu par arrêté du 21 mars 2025. »

Article 6 | *Modification du sous-chapitre IX du chapitre III de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions du sous-chapitre IX intitulé « L'emploi des travailleurs handicapés », du chapitre III « Les relations de travail » sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires de la présente convention témoignent que l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés constituent une préoccupation forte et sont totalement en cohérence avec les valeurs des organismes. Elles font écho à leurs engagements en faveur de l'adaptation et de l'accessibilité des logements pour répondre aux contraintes entraînées par le vieillissement et/ou le handicap des habitants.

Il est rappelé que le paiement de la contribution à l'Agefiph de la part d'un organisme, est un des moyens d'atteindre le seuil légal d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais l'intention de la démarche commune initiée par les négociateurs de la présente convention est de poursuivre la politique volontariste visant à être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées et d'atteindre au moins les 6 % d'emploi de travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires constatent qu'une majorité d'organismes a développé depuis plusieurs années une politique favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ce qu'elles souhaitent favoriser encore davantage dans le cadre de la négociation obligatoire prévue par le code du travail portant notamment, sous réserve des dispositions d'un éventuel accord conclu en application de l'article L. 2242-11 du code du travail, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les organismes devront prendre les mesures adaptées à leurs spécificités pour favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ainsi que leur maintien dans l'emploi par des mesures telles que leur accompagnement dans les démarches nécessaires à la reconnaissance de leur handicap, l'aménagement des postes de travail ou encore la formation.

Ils veilleront tout particulièrement à leur égard au respect du principe d'égalité de traitement et à la prévention des discriminations.

Il est également rappelé aux organismes ne respectant pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à trois ans l'obligation de s'acquitter d'une majoration importante de la contribution à l'Agefiph à hauteur de 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit leur effectif global. Ce risque de majoration est considéré par les parties signataires comme très incitatif à la mise en œuvre d'une démarche ou d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'intégralité de la somme correspondante est versée à l'Urssaf. »

Article 7 | *Modification du sous-chapitre I du chapitre VIII de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

7.1. Les dispositions de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées concernant l'entretien de parcours professionnel issu de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

En conséquence, les références à « l'entretien professionnel » au sein de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont ainsi remplacées par « l'entretien de parcours professionnel ».

7.2. Les dispositions de l'article 2 intitulé « Entretien professionnel » du point IV du sous-chapitre I « La formation professionnelle » du chapitre VIII « La formation professionnelle et la formation syndicale » sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Article 2 | *Entretien de parcours professionnel* »

2.1. Dans le respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel, réalisé au cours de la 1^{re} année de son embauche, puis tous les quatre ans, puis d'un entretien bilan à huit ans.

L'entretien de parcours professionnel est consacré :

- aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées et leurs évolutions ;
- sa situation et son parcours professionnel ;
- ses besoins de formation ;
- ses souhaits d'évolution professionnelle ;
- à l'activation de son compte personnel de formation et au conseil en évolution professionnelle.

À la demande expresse du salarié qui dispose d'un projet professionnel particulier, la périodicité de l'entretien peut être réduite à deux ans.

Chaque entretien de parcours professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise ou accessible numériquement au salarié.

Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé supplémentaire de naissance, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité. À la demande du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

2.2. Tous les huit ans, lors de l'entretien de parcours professionnel, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'organisme.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus par le présent article et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les organismes d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, c'est-à-dire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de la réglementation en vigueur, son compte personnel est abondé dans les conditions fixées par la loi.

L'entretien de parcours professionnel est un outil stratégique pour identifier les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour les salariés, les besoins en compétences de l'organisation et les actions à mettre en œuvre.

À l'occasion de l'entretien de parcours professionnel, l'employeur informe le salarié, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle. Le conseil en évolution professionnelle prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible (via le site internet <https://mon-cep.org/>) à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

2.3. L'employeur réalise dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière, un entretien de parcours professionnel. Il est précisé que l'employeur n'a pas accès aux données de santé du salarié.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

Aussi, outre les sujets mentionnés dans les paragraphes ci-dessus, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié. Il récapitule sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés dans le cadre de l'entretien faisant suite à la visite médicale de mi-carrière du salarié.

2.4. Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées en plus des sujets précités, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive. »

7.3. Les dispositions de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont également modifiées pour tenir compte de la suppression du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance, également dénommé « PRO-A » par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Ainsi, les références au dispositif de « reconversion ou promotion par alternance » ou « PRO-A » sont supprimées au sein de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

Article 8 | Modification du sous-chapitre I du chapitre VIII de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social

8.1. Les dispositions des paragraphes 6 à 10 de l'article 2 intitulé « Les maîtres d'apprentissage » du point VI « Les tuteurs et maîtres de stage » du sous-chapitre I « La formation professionnelle » du chapitre VIII « La formation professionnelle et la formation syndicale », relatives aux apprentis, sont repositionnées au sein d'un autre article existant de la convention collective pour plus de lisibilité.

Les autres dispositions de l'article 2 précité demeurent inchangées, sous réserve de la suppression de la référence au dispositif « PRO-A » tel que prévu par le présent avenant.

8.2. Il est créé un nouveau point 2.3 intitulé « L'apprenti » à la suite du point 2.2 intitulé « Contrat d'apprentissage » de l'article 2 du point V « Les dispositifs de formation en alternance » du

sous-chapitre I « La formation professionnelle » du chapitre VIII « La formation professionnelle et la formation syndicale », rédigé comme suit :

« 2.3. L'apprenti

L'apprenti est rémunéré selon un barème déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les signataires rappellent aux organismes qu'ils ont la possibilité s'ils le souhaitent de valoriser la rémunération des apprentis.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans, le taux de rémunération est relevé à partir du 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension. »

Article 9 | Modification du sous-chapitre II du chapitre VIII de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social

Le point 2.4 intitulé « Mutualisation des fonds et des reliquats issus de la contribution financière à la formation syndicale des organismes de la branche » de l'article 2 « Contribution mutualisée à la formation syndicale » du sous-chapitre II « Le congé de formation syndicale » du chapitre VIII « Formation professionnelle et formation syndicale » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social est supprimé.

Article 10 | Modification de l'article 1^{er} du chapitre X de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social

Les termes « – la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) » et « – la qualité de vie au travail (QVT) » intégrés au sein de l'article 1^{er} intitulé « Thèmes de négociations » du chapitre X « Engagements de négociations futures » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont supprimés afin de tenir compte des négociations depuis lors conduites au niveau de la branche.

Article 11 | Modification du point IV du chapitre XI de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social

Les dispositions du point IV « Mise en conformité des accords collectifs d'entreprise à la convention collective nationale » du chapitre XI « Modalités d'application et de suivi de la convention » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées comme suit :

11.1. La 1^{re} phrase du 1^{er} paragraphe du point IV précité est modifiée comme suit :

« La fédération des offices publics de l'habitat et la fédération des sociétés coopératives d'HLM s'engagent à diffuser la présente convention collective nationale à tous les organismes de la branche ».

11.2. Les dispositions suivantes sont ajoutées après le 1^{er} paragraphe du point IV précité :

« En application des dispositions du code du travail, les dispositions conventionnelles de branche prévalent sur l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sous réserve que celui-ci assure des garanties au moins équivalentes, dans les matières suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Par ailleurs, les dispositions conventionnelles de branche peuvent expressément stipuler, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, qu'un accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord de branche, sauf s'il assure des garanties au moins équivalentes s'agissant de :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans les autres matières que celles précitées, les stipulations de l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur les dispositions conventionnelles de branche ayant le même objet. »

Article 12 | *Modification du point V du chapitre XI de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions du point V intitulé « Révision des accords collectifs nationaux » du chapitre XI « Modalités d'application et de suivi de la convention » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Les accords collectifs nationaux existants continuent de produire effet, à l'exception des accords ayant pris fin par l'effet de la convention collective nationale des offices publics de l'habitat initialement conclue le 6 avril 2017 et étendue par arrêté du 20 avril 2018 et ceux ayant pris fin par l'effet de la loi, en particulier les dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail. »

Article 13 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 14 | *Application dans les organismes de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux organismes de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

Les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux organismes de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 15 | *Clauses de suivi et de rendez-vous*

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social qu'il révisé.

Article 16 | *Modalités de révision et de dénonciation*

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social qu'il révisé.

Article 17 | *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires accompagnés des pièces prévues par la réglementation en vigueur, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 18 | Demande d'extension

L'extension du présent avenant sera sollicité auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)