

# **Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.**

## **Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue en application des dispositions du code du travail. Elle a pour objet de régler les rapports entre les sociétés coopératives d'HLM, dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-3 à L. 422-3-2 et L. 422-12 à L. 422-19 du code de la construction et de l'habitation, et leurs salariés.

Le champ géographique de la convention collective couvre les départements métropolitains et d'outre-mer et territoires d'outre-mer.

La convention est applicable au personnel détaché dans les agences et bureaux auxiliaires ainsi que dans les organisations fédérales ou syndicales sauf dispositions particulières, contractuelles ou légales.

Un exemplaire de la présente convention doit obligatoirement être remis par l'employeur à tout nouveau salarié.

### **Application volontaire de la convention collective.**

#### **Article 1 bis**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 26 mars 2003 BO conventions collectives 2003-16.

Des entreprises ou groupements qui ne relèvent pas de son champ d'application peuvent faire une application volontaire de la convention collective des sociétés coopératives d'HLM.

### **Durée, révision et dénonciation de la convention collective**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter de sa date de signature.

## Dénonciation

Elle pourra être dénoncée à tout moment par lettre recommandée par les différentes parties conformément à la loi.

Elle ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis pour ceux qui en bénéficient à la date de la signature.

En cas de dénonciation, la partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet sur les points à négocier.

La dénonciation de la convention collective donne lieu à dépôt selon les formalités prévues par le code du travail. Le conseil des prud'hommes en est informé en bonne et due forme.

Lorsque la dénonciation émane de la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ou de la totalité des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention.

Les organisations syndicales non signataires perdent leur droit à siéger en commission paritaire mais elles retrouveront ce droit en cas d'adhésion ultérieure à la convention.

Il est rappelé le caractère minimal des conditions exposées et la possibilité laissée à chaque société de conclure localement des accords complémentaires.

## Révision

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.

Aucune modification ne pourra être apportée aux termes de cette convention sans accord préalable entre la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM et le ou les syndicats signataires ou ayant adhéré à la présente convention.

# Droit syndical

## Droit syndical

### Article 3

En vigueur non étendu

#### 3.1. Préambule

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 des dispositions 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 conteste 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.

#### 3.2. 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 des délégués syndicaux un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de la société. 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 leur sera transmise par courrier à la charge de la société.

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) La mise à disposition de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel, notamment informatique, dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi pour la ou les sections syndicales, ainsi que celle des fichiers internet, messagerie et intranet utilisés dans la société, feront l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

d) La possibilité pour les salariés, pendant leur temps de travail, de pouvoir assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de la société, mais en dehors des locaux de travail fera l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du responsable de la société ou de son représentant.

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

e) Les organisations syndicales représentées dans la société 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 1 jour par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Un jour supplémentaire d'absence, mais sans solde, pourra être accordé dans les mêmes conditions.

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 est de droit.

### 3.3. Formation syndicale

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.

Il permet aux salariés désireux de 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 plan national, soit par des instituts spécialisés.

### 3.4. Déroulement de carrière

Les délégués syndicaux, les représentants du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les membres du CHSCT bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le responsable de la société, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinés :

- 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 de leur mandat ;
- les motifs d'une stagnation éventuelle du salaire de base.

3.5. 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 en vigueur (art.L. 2143-13 à L. 2143-19 et L. 2325-6 à L. 2325-10 du code du travail).

Cette disposition ne contrevient pas au droit d'usage des crédits d'heures.

Le crédit d'heures des délégués syndicaux est égal à :

- 2 heures par mois dans les sociétés de 10 salariés et moins ;
- 3,5 heures par mois dans les sociétés de 11 à 20 salariés ;
- 7 heures par mois dans les sociétés de 21 à 49 salariés ;
- 12 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 17 heures par mois dans les sociétés de 151 salariés à 500 salariés
- 20 heures par mois dans les sociétés de plus de 500 salariés.

### 3.6. Développement du paritarisme

#### Mandats externes

Lorsqu'il siège dans une instance nationale paritaire de la branche des sociétés coopératives, tout salarié mandaté par une organisation syndicale a le droit de s'absenter pour participer aux réunions de ces instances.

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 des coopératives mais hors du cadre d'une commission paritaire nationale (exemple : groupe paritaire de travail).

## **Représentation du personnel**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

#### 4.1. 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 par les dispositions du code du travail.

Leurs attributions sont définies par les dispositions du code du travail : 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.

#### 4.2. Comité d'entreprise

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser tous les 2 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 le 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 par le code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées dans le code du travail. D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique de l'entreprise.

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

#### 4.3. Dispositions communes

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée est fixée par la loi (art.L. 2315-1 et L. 2325-6 du code du travail).

Dans les sociétés de 10 salariés et moins, les délégués du personnel ou les salariés mandatés en l'absence de délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation d'au moins 5 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions.

Ils bénéficient également de protections spéciales accordées par la loi en matière de licenciement.

#### 4.4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être mis en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés.

A défaut du 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 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 ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé. 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 aux articles R. 4613-1 et R. 4613-2 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront 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 à L. 4614-6 du code du travail.

# Commission paritaire nationale

## Commission paritaire nationale

### Article 5

En vigueur non étendu

#### 5.1. Institution et composition

Il est institué une commission paritaire nationale des personnels des coopératives HLM.

Elle est composée en nombre égal de :

- représentants de la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ;
- représentants nommés par chaque organisation syndicale signataire ou adhérente.

Les membres suppléants sont en nombre correspondant.

Ces nombres pourront être modifiés, éventuellement, dans le cas de nouvelles parties contractantes.

#### 5.2. Organisation

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

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

Un secrétaire pourra être choisi dans son sein ou en dehors de son sein mais, dans ce dernier cas, sans avoir voix délibérative.

#### 5.3. 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 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 de la commission paritaire donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Les décisions d'ordre général sont portées à la connaissance des adhérents.



5.4. Participation des personnels à la commission paritaire Les absences du personnel, motivées par la participation aux réunions de la commission paritaire, ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire ou ses accessoires et ne sont pas déduits des droits à congés.

Les frais de déplacement des membres titulaires ou suppléants (salariés et employeurs) afférents à cette participation sont pris en charge sur justificatifs (transmis à la fédération nationale des sociétés coopératives HLM) au titre du fonctionnement du paritarisme de la branche (cf. art. 31).

#### Négociation collective

Pour préparer effectivement les séances de négociation collective nationale, les représentants des organisations syndicales, dûment mandatés, bénéficieront avant chaque réunion d'un temps de travail et de coordination équivalant 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 des commissions paritaires de la branche seront abonnés aux publications périodiques de l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération nationale des sociétés coopératives HLM (actualités habitat...) par les soins du secrétariat des commissions paritaires au nom de la fédération.

Ces mêmes membres titulaires seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la fédération nationale des sociétés coopératives HLM.

#### 5.5. Compétence

La commission paritaire nationale a pour vocation de :

- négocier et de conclure des accords concernant le personnel des sociétés coopératives d'HLM notamment en ce qui concerne l'évolution de la valeur du point et de la constante ;
- étudier et de décider des modifications qui peuvent être apportées à la présente convention ;
- émettre un avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention ;
- émettre un avis sur les différends qui lui sont soumis, après avoir recueilli l'avis des parties ;
- arbitrer les litiges collectifs portant sur l'interprétation de la présente convention collective qui lui sont soumis à la demande des parties.

Pour délibérer valablement, la commission doit être paritaire, les avis de la commission paritaire étant donnés à la majorité des voix.

Chaque réunion de la commission paritaire donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Les décisions d'ordre général sont portées à la connaissance des adhérents.

#### 5.6. Négociation annuelle

Lors de la négociation annuelle de la branche sur les effectifs et les salaires, toutes les organisations syndicales représentatives sont invitées à la séance de négociation.

#### 5.7. Saisine de la commission

La commission paritaire est saisie à la requête de la partie la plus diligente et par écrit. Elle doit examiner les cas litigieux à sa plus prochaine session.

En cas de retour à l'arbitrage consécutif à un conflit collectif, la saisine doit être effectuée à la fois par un représentant des salariés et par l'employeur ou son représentant.

Chacun procédera à la désignation d'un arbitre.

En cas d'accord entre les arbitres, leur décision s'imposera aux parties ; en cas contraire, les arbitres désigneront un tiers-arbitre pour les départager.

Les sentences arbitrales peuvent faire l'objet d'un recours uniquement devant la cour supérieure d'arbitrage pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

# Personnel des sociétés coopératives d'HLM

## Définition

### Article 6

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 26 mars 2003 BO conventions collectives 2003-16.

Le personnel des sociétés coopératives comprend notamment :

1. des titulaires sous contrat à durée indéterminée, à temps complet ou partiel, divisés en :
  - a) cadres ;
  - b) vendeurs et agents de maîtrise ;
  - c) personnel d'exécution ;
  - d) personnel d'entretien et de gardiennage ;
2. du personnel sous contrat à durée déterminée ;
3. du personnel en période d'essai ;
4. ainsi que l'ensemble du personnel en contrat d'alternance et/ou lié à la politique de l'emploi.

## Recrutement

### Article 7

En vigueur non étendu

Il est procédé au recrutement du personnel soit au choix, soit sur concours, soit sur titres ou références.

Chaque embauche sera confirmée par une lettre ou un contrat d'embauche, dans lequel la fonction de l'intéressé et sa classification seront nettement définies, ainsi que le mode de rémunération, et où sera précisée la date de prise en considération pour fixer le point de départ de son ancienneté dans la société.

Toutefois lorsque le recrutement résultera de la mutation d'un salarié en service dans une société du même groupe appliquant la même convention, le contrat prendra en compte l'ancienneté déjà acquise.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant un changement d'appointements ou de classification, cette modification fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

## **Procédure de recrutement**

### **Article 8**

En vigueur non étendu

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

Un dossier peut être exigé comprenant notamment :

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

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

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

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

## **Personnel sous contrat à durée indéterminée : période d'essai**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Il est rappelé que la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a instauré des durées maximales de période d'essai à savoir :

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

Le présent accord n'a pas prévu la possibilité de renouveler la période d'essai.

Pour ce qui concerne le personnel de gardiennage, celui-ci ne pourra être obligé à quitter son logement avant un délai minimum de 3 mois, ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des avantages en nature qu'il reçoit du propriétaire.

## **Personnel sous contrat à durée déterminée**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

Le recrutement par contrat à durée déterminée du personnel prévu en annexes de la présente convention ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société.

Le recours au contrat à durée déterminée est possible notamment dans les cas suivants :

- absences temporaires ou suspension du contrat de travail d'un titulaire ou d'un remplaçant sous contrat à durée déterminée ;
- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- travaux temporaires ;
- dispositions réglementaires favorisant l'embauche ;
- complément de formation professionnelle visée par le code du travail.

## **Droits des personnels à l'essai et des contrats à durée déterminée**

### **Article 11**

En vigueur non étendu

Les droits du personnel à l'essai sont les mêmes que ceux du personnel titulaire, sauf pour :

- les préavis de rupture de contrat de travail ;
- les indemnités de licenciement visées à l'article 14.

Toute rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance tels que prévus par le code du travail (art.L. 1221-25 et L. 1221-26).

Les droits du personnel sous contrat à durée déterminée sont tous identiques à ceux du personnel sous contrat à durée indéterminée, sauf pour les préavis, indemnités de licenciement qui sont réglés conformément aux dispositions légales en vigueur, l'indemnité de maladie visée à l'article 19 b.

## **Classification**

### **Article 12**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 26 mars 2003 BO conventions collectives 2003-16.

Les classifications des emplois des personnels d'exécution, vendeurs, agents de maîtrise, des emplois du personnel cadre et du personnel de gardiennage et d'entretien sont fixées aux annexes I, II, III et IV de la présente convention.

Conformément au premier paragraphe du préambule, ces classifications déterminent des conditions minimales.

# Discipline

## Article 13

En vigueur non étendu

Dans le cas d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, les mesures suivantes peuvent être prises :

- avertissement avec inscription au dossier ;
- mise à pied sans traitement (3 jours maximum) ;
- licenciement pour motif réel et sérieux ;
- licenciement pour faute grave ;
- licenciement pour faute lourde.

L'employeur peut appliquer l'une ou l'autre des sanctions précitées en fonction de la gravité de la faute.

Toutes les mesures disciplinaires sont prises par le responsable de la société, après avis du chef de service du salarié en cause, l'intéressé, s'il le désire, ayant été entendu en présence d'une personne de son choix appartenant à la société.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, le salarié sera suspendu jusqu'à la décision définitive qui devra intervenir dans un délai maximum de 1 mois de date à date.

La suspension doit être formulée par courrier et n'entraîne pas la privation du salaire.

Le licenciement des directeurs, secrétaires généraux et directeurs adjoints nommés par le conseil d'administration est de la seule compétence de ces conseils dans le respect des règles légales en matière de licenciement du contrat de travail.

# Préavis et indemnités

## Préavis et indemnité de licenciement

### Article 14

En vigueur non étendu

#### a) Préavis en cas de départ volontaire

En cas de démission d'un salarié au-delà de la période d'essai, celui-ci est tenu de respecter un délai de préavis de 3 mois pour les cadres et de 1 mois pour les autres salariés.

#### b) Préavis et indemnité de licenciement du personnel

Le licenciement ne peut être effectué qu'après avis consultatif des délégués du personnel et conformément à la législation en vigueur.

En ce qui concerne le personnel cadres, le préavis est de 3 mois.

Un préavis de 1 mois est accordé aux agents de maîtrise, au personnel d'exécution, aux vendeurs et au personnel de gardiennage et d'entretien dès lors qu'il est embauché, c'est-à-dire après la période d'essai.

Après 2 ans d'ancienneté dans la société, le préavis est porté à 2 mois.

L'indemnité de licenciement dépend de la durée des services effectifs dans la société et de la nature du licenciement ; l'indemnité s'applique à toutes les catégories de personnel.

En cas de licenciement pour faute lourde l'intéressé ne perçoit ni préavis ni indemnité.

En cas de licenciement pour faute grave l'intéressé ne perçoit ni préavis ni indemnité, sauf l'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans tous les autres cas de licenciement, l'indemnité conventionnelle s'applique dans les conditions suivantes :

Après 1 an de présence : 1/4 de mois de salaire par année de service effectif pour les 10 premières années de présence.

Après 10 ans de présence : au montant ci-dessus s'ajoutera un demi-mois de salaire par année de service effectif calculée à partir de la 10e année de présence révolue et jusqu'à la 29e année révolue.

L'indemnité ne peut dépasser 12 mois de salaire brut. Dans tous les cas, il y aura lieu de comparer le montant de l'indemnité légale et le montant de l'indemnité conventionnelle telle que fixée au présent article et de verser au salarié l'indemnité la plus favorable des deux.

Les fractions d'année de présence sont prises en compte au prorata pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Tout mois commencé est comptabilisé pour un mois plein.

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 de caractère annuel ou exceptionnel (gratification et prime de vacances ou leurs équivalents).

En cas de rémunération variable, la partie variable du salaire sera prise en considération.

Les rémunérations s'apprécient par rapport à la fin du délai de préavis même si celui-ci n'est pas effectué.

L'indemnité compensatrice des congés payés non pris à la date de départ du salarié n'est pas prise en compte dans ce calcul.

# Licenciement collectif

## Article 15

En vigueur non étendu

En cas de licenciement collectif motivé par une réduction d'activité, l'ordre de licenciement à établir après consultation des délégués du personnel ou, s'il existe, du comité d'entreprise, tiendra compte de certaines considérations, et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et des nécessités du service.

N'est pas considéré comme licenciement tout transfert ou détachement de personnel dans un autre organisme du même groupe ayant un siège social commun appliquant ou s'engageant à appliquer la présente convention et à maintenir la situation acquise dans le précédent organisme.

## Age de fin de carrière

### Article 16

En vigueur non étendu

Le départ du personnel intervient à l'initiative du salarié ou de l'employeur selon les dispositions légales en vigueur.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le délai de préavis sera de 3 mois. En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, le délai de préavis sera celui fixé par l'article L. 1234-1 du code du travail.

## Indemnité de fin de carrière

### Article 17

En vigueur non étendu

En cas de départ à l'initiative du salarié cette indemnité est égale :

- 0 à 8 ans de services : néant ;
- 8 ans révolus de services : 2 mois de salaire brut.

A ces 2 mois s'ajoute 1/4 de mois par année de services au-delà de 8 ans et jusqu'à 15 ans de services.

Au-delà de 15 ans, il est ajouté 1/6 de mois par année de services supplémentaires. Toutefois, l'indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire brut.

L'assiette de l'indemnité de fin de carrière est la même que celle de l'indemnité de licenciement fixée à l'article 14.

Pour les salariés ayant exercé une période d'activité à temps partiel au cours des 2 dernières années, et uniquement pour ces 2 dernières années, le salaire pris en considération sera le salaire calculé pour un temps complet.



Pour le calcul de cette indemnité, n'est pas considéré comme changement de société tout transfert ou détachement de personnel dans un autre organisme du même groupe ayant un siège social commun appliquant ou s'engageant à appliquer la présente convention et à maintenir la situation acquise dans le précédent organisme.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivant les dispositions légales en vigueur peuvent venir en déduction pour le calcul de l'ancienneté dans la société.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié âgé de 65 ans au moins et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse, au titre de la sécurité sociale au taux plein, percevra la plus élevée des indemnités ci-dessous :

- soit l'indemnité légale de licenciement ;
- soit l'indemnité conventionnelle de fin en retraite précitée.

## **Congés**

### **Article 18**

En vigueur non étendu

#### a) Congés annuels

En plus des fêtes légales, il est accordé un congé annuel de 30 jours ouvrables, après une année de services effectifs pour l'ensemble avec 1 jour supplémentaire par 5 années de services au 31 mai, dans la limite de 5 jours.

Les salariés ayant moins de 1 an de présence bénéficieront d'un congé de 2,5 jours par mois de présence.

Les salariés bénéficient également des jours de fractionnement tels que prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail.

L'ordre des congés sera réglé chaque année avant le 1er mars, après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

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

#### b) Congés pour événements familiaux et personnels

Des congés pour événements familiaux et personnels seront accordés ainsi qu'il suit :

Mariage :

- en cas de mariage du salarié : 6 jours ouvrables de congés ;
- en cas de mariage de l'enfant du salarié : 2 jours ouvrables de congés.

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables de congés.

Déménagement :

En cas de déménagement du salarié : 1 jour ouvrable de congé. Ce droit est ouvert une seule fois par année civile.

Maladie grave ou intervention chirurgicale du conjoint (ou concubin ou partenaire dans le cadre d'un Pacs) ou des enfants : à concurrence de 3 jours par année civile sur présentation d'un certificat médical.

Décès :

– en cas de décès du conjoint, ou concubin notoire, ou de partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, des ascendants ou descendants en ligne directe : 3 jours de congés pouvant être portés à 5 jours ouvrables si le salarié est obligé à un déplacement en un lieu situé à plus de 300 kilomètres de son domicile ;

– en cas de décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs et beaux-parents : 2 jours ouvrables de congés.

Les congés pour événements familiaux et personnels, éventuellement fractionnables si une situation exceptionnelle l'exige, doivent être pris au moment de l'événement qui les motive ; si cet événement intervient pendant les congés payés, le congé correspondant n'est pas dû par l'employeur.

c) Congés spéciaux

Maternité :

Tout salarié titulaire en état de grossesse a droit à un congé correspondant à l'arrêt légal de travail pour les périodes précédant et suivant la date prévue de l'accouchement. Pendant ces temps, son salaire mensuel complet lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et l'indemnité journalière d'arrêt de travail qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes les autres caisses auxquelles cotise la société.

Périodes obligatoires prévues par la loi (périodes militaires, jury d'assise ...) :

Tout salarié en CDI aura droit, pendant cette période, à une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel complet et le montant des indemnités versées par l'Etat qu'il touchera à ce titre.

## **Maladie - Accident du travail**

### **Article 19**

En vigueur non étendu

#### 1. Maladie

##### a) Incidences de la maladie sur l'emploi

Les absences résultant de maladie, justifiées par l'intéressé dans les 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite médicale.

##### b) Conditions d'indemnisation de la maladie

Pendant les 3 premiers mois de la maladie dûment constatée au sens de la sécurité sociale, le salaire mensuel net du salarié titulaire lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de tous autres caisses ou régimes de prévoyance auxquels cotise la société.

Après 5 ans de présence, le salarié malade percevra pendant les 3 mois qui suivent une indemnité égale à la moitié de la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité journalière qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Après 10 ans de présence effective dans la société, le salarié malade percevra pendant une période de 6 mois une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel net et l'indemnité journalière qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale ou de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Cependant l'effort financier de l'employeur, tel qu'il vient d'être défini dans les précédents alinéas du paragraphe b, est limité aux périodes cumulées de maladie comprises dans une durée de travail de 12 mois. En cas de rechute en maladie du salarié au cours de cette même période de 12 mois, l'employeur sera dégagé d'une nouvelle indemnisation.

Pour le calcul des droits, chaque période de 12 mois s'apprécie à partir de la date anniversaire d'embauche.

Pour les vendeurs commissionnés le salaire moyen mensuel de référence est composé de la partie fixe et du 1/12 des commissions perçues pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion de la prime de vacances et de la gratification de fin d'année.

Les périodes de maladie sont considérées comme du temps de services effectifs pour la détermination de l'ancienneté.

Le salarié en arrêt maladie ne pourra pas bénéficier d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été présent pendant la période concernée.

## 2. Accident du travail

Les absences occasionnées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ne pourront pas entraîner de rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale ; en tout état de cause et pendant cette même période, le salaire mensuel complet du salarié lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel complet et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

# Rémunération

## Article 20

En vigueur non étendu

### A. - Vendeurs commissionnés

Pour l'emploi des vendeurs commissionnés, le salaire moyen mensuel de référence est composé de :

- la partie fixe ;
- le 12e des commissions perçues pendant les 12 mois ;
- la gratification de fin d'année, sauf pour le calcul de l'indemnité compensatrice de perte de salaire en cas de maladie.

Les emplois des salariés exerçant des fonctions commerciales et rémunérés à la commission ne doivent pas être cotés. Leur salaire minimal est égal au Smic.

### B. - Autres catégories de personnel

Pour les autres emplois que ceux de vendeurs commissionnés, les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

1. La rémunération minimale de base correspondant à l'emploi considéré tel que défini dans l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 ;

2. La prime d'ancienneté au sens de l'article 21 de la convention collective.

Ces salaires minimaux correspondent à la durée légale en vigueur.

Ils sont définis, pour le personnel payé mensuellement, par la commission paritaire nationale.

## **Allocations diverses**

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 21**

En vigueur non étendu

Cette prime est de 1 % par année d'ancienneté avec un maximum de 15 %. Ce pourcentage s'applique à la rémunération de base attribuée à l'intéressé.

La prime d'ancienneté est perçue après un an de services effectifs, le décompte du temps de présence partant de la date d'embauche.

### **Gratification de fin d'année**

#### **Article 22**

En vigueur non étendu

Une gratification annuelle, qui ne saurait être inférieure au salaire mensuel du dernier mois de chaque année, est attribuée aux salariés bénéficiaires de la présente convention. Elle est payable le 20 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de congé de maladie ou de temps partiel, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de présence effective.

Tout mois commencé, aussi bien à la date d'embauche qu'à la date de rupture du contrat, sera comptabilisé comme un mois plein.

Pour les vendeurs, la gratification sera au moins égale à la partie fixe conventionnelle du salaire mensuel.

### **Primes de vacances**

#### **Article 23**

En vigueur non étendu

Une prime de vacances est accordée au personnel ayant 1 an de présence effective entre le 1er juin précédent et le 31 mai de l'année en cours.

Elle est payable avant le départ en congés au plus tard le 30 juin.

Son montant est égal à 45,5 % du minimum mensuel du niveau A2.

Pour le personnel employé à temps partiel, absent pour congé de maladie ou licencié, cette prime est accordée au prorata du temps de présence effective.

## **Indemnité de fonctions**

### **Article 24**

En vigueur non étendu

Une indemnité de fonctions annuelle pourra être attribuée aux directeurs.

Son montant est alors fixé par le conseil d'administration.

## **Frais de déplacement - Achat de véhicule**

### **Article 25**

En vigueur non étendu

a) Les frais de déplacements professionnels engagés sont réglés, à la convenance de la société, soit par remboursement sur justification, soit par paiement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est décidé par le conseil d'administration.

Lorsque le conseil d'administration n'a pas pris de décision en la matière, le remboursement s'effectue ainsi :

Frais kilométriques : remboursement effectué en fonction du barème élaboré par la direction générale des impôts.

Autres frais de déplacements : 2 repas + découcher = remboursement sur la base d'une indemnité de mission pour le groupe I des personnels civils de l'Etat en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966.

2 repas ou 1 découcher + 1 petit déjeuner = la moitié de l'indemnité complète ci-dessus.

1 repas = le quart de l'indemnité complète.

b) La société pourra consentir des prêts pour l'achat d'un véhicule nécessaire à l'exécution du service.

# Retraite et prévoyance

## Retraite

### Article 26

En vigueur non étendu

Cadres

Le personnel " cadres " bénéficie de la retraite complémentaire et du régime de prévoyance des cadres en application de la convention collective nationale du 14 mars 1947, étendue aux cadres des sociétés coopératives d'HLM par avenant du 27 mars 1950, homologué par arrêté du ministre du travail en date du 17 décembre 1951.

De plus, le personnel " cadres " bénéficie d'un régime de retraite complémentaire sur la tranche A (dans la limite du plafond de la sécurité sociale) en application des règles légales en vigueur.

Non-cadres

L'ensemble du personnel non cadre bénéficie d'un régime de retraite complémentaire au taux minimum légal applicable.

## Prévoyance

### Article 27

En vigueur non étendu

Il est apparu logique dans un système coopératif d'instaurer un régime de prévoyance harmonisé bénéficiant à l'ensemble du personnel.

Les sociétés coopératives d'HLM dépourvues d'un régime de prévoyance doivent mettre en place un tel régime, en souscrivant un contrat d'assurance groupe auprès d'un organisme assureur, dans un délai de 1 an, pour garantir les risques ci-dessous.

Le taux de cotisation au régime de prévoyance, pouvant être géré par la caisse de retraite complémentaire, est réparti pour moitié entre la société et les salariés.

Incapacité temporaire : 20 % du salaire du 91<sup>e</sup> jour à la fin des 3 années de maladie.

Invalidité : 20 % du salaire.

Capital décès :

1. En cas de décès du salarié, son conjoint perçoit 1 an de traitement dans le cadre d'un contrat d'assurance groupe contracté par la société.

2. En cas de décès du conjoint du salarié, ce dernier reçoit 2 mois de salaire. Cette garantie disparaît lorsque le salarié quitte la société.

3. En cas de décès, dans un délai maximum de 1 an, du conjoint du salarié décédé, un capital décès correspondant à 6 mois de salaire est attribué à chacun des orphelins mineurs.

Il est précisé que ce capital n'est pas versé si un capital décès équivalent a déjà été servi en application de dispositions particulières d'un accord d'entreprise.

## **Durée du travail**

### **Article 28**

En vigueur non étendu

#### 1. Personnel cadres, personnel d'exécution et d'entretien, agents de maîtrise

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail seront déterminés par la direction et le conseil d'administration, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

#### 2. Durée du travail du personnel de gardiennage

Les horaires de travail seront déterminés par la direction et le conseil d'administration, dans le cadre des lois en vigueur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

## **Formation professionnelle**

### **Article 30**

En vigueur non étendu

La politique de formation dans la branche des sociétés coopératives d'HLM repose sur les objectifs suivants :

- permettre aux salariés de la branche de bénéficier d'actions de formation dans le cadre du plan de formation des sociétés tout au long de leur vie professionnelle ;
- homogénéiser l'accès à la formation quel que soit l'effectif de la société ;
- favoriser l'adaptation des coopératives aux nouveaux enjeux et permettre leur développement ;
- renforcer le professionnalisme des sociétés et de leurs collaborateurs ;
- faciliter la cohérence des pratiques et multiplier les échanges de méthodes et d'expériences.

Considérant ces objectifs, la simple utilisation de la formation comme « boîte à outils » ou de stricte adaptation au poste de travail ne saurait suffire. A ce titre, la loi du 5 mars 2014, en mettant au centre le développement des compétences et les parcours certifiants renforçant la responsabilité de chacun dans le processus de formation tout au long de la vie, appelle le regroupement de moyens pour anticiper les évolutions, conforter les emplois existants, en éviter l'obsolescence, et permettre par les voies de l'alternance d'adapter les jeunes à notre milieu professionnel, tout cela concourant à la sauvegarde et au développement de nos coopératives.

Au regard de ce qui précède, il semble important notamment de développer des formations généralistes interdisciplinaires visant à doter les professionnels de nos entreprises, et ce quel que soit leur niveau



hiérarchique, de clés de compréhension et d'analyse du contexte dans lequel s'insère leur action professionnelle, afin de favoriser des pratiques adaptées pertinentes et évolutives.

Pour atteindre ces objectifs, il est décidé de maintenir le pourcentage de la masse salariale collecté :

(En pourcentage.)

Tranche	Plan LEGAL	Plan conventionnel	Professionalisation	CIF CDI	CPF	FPSP	Total
Moins de 10 salariés	0,40	1,289	0,15				1,839
De 10 à 19 salariés	0,20	0,839	0,30	0,15	0,20	0,15	1,84
De 20 à 49 salariés	0,20	1,389	0,30	0,15	0,20	0,15	2,389
De 50 salariés et plus	0,10	1,389	0,30	0,20	0,20	0,20	2,39

La commission paritaire, instituée en commission « formation », est chargée du contrôle et du suivi du dispositif ainsi mis en place et du budget qui lui est consacré.

La mise en œuvre de ce dispositif prend effet à compter de la collecte au titre de l'exercice 2015.

## Article 32

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 26 mars 2003 BO conventions collectives 2003-16.

Les deux parties demandent à la fédération des sociétés coopératives de procéder à l'édition du nouveau texte, incorporant les modifications effectuées jusqu'à l'avenant n° 6, qui s'intitulera " convention collective du personnel des sociétés coopératives du 15 mai 1990 révisé, mars 2003 ".