

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE  
DE NEGOCIATION DES SOCIETES  
COOPERATIVES D'HLM**

---

**Procès verbal de la réunion du 1<sup>er</sup> juillet 2010**

La Commission Paritaire Nationale s'est réunie au 15/17 rue des Sablons, Paris 16<sup>ème</sup>, le 1<sup>er</sup> avril 2010, à 9 heures 30 dans les locaux d'Habitat Formation.

**Etaient présents :**

Collège employeurs : M. Gilbert BAUX (SCP Maison Ardennaise) ;  
Mme Isabelle ROUDIL (Fédération des coopératives  
d'Hlm)

Collège salariés : M. Bernard BLONDEL (CFTC),  
M. Patrice LANGINIER (CGT),  
Mme Claudine MARIE-NERON (FO),  
Mme Jocelyne SYLVA (SNUHAB-CGC).

Secrétariat : Le secrétariat est assuré par Mme Isabelle ROUDIL

Etaient absents ou excusés : M. André ALQUIER (SCP de l'Aude) M. Jean BROCAIL (SCP Cléome) ; Mme Monique CHAZAL (SNUHAB-CGC) ; M. Lhassen HAMADACHE (CFDT), M. JANSSENS (SNP), M. Vincent LOURIER (Fédération nationale des coopératives d'Hlm) ; Mme PAPIN (CFDT), Mme Sylvette PREVEL (CGT), M. François BOURRET (SCP Le Toit Bourguignon) ; M. Pascal MASSON (SCP Habitation Familiale) ; M. Jean Jacques BAGHDIKIAN (FO). M. Paul MICHAUX (SNP Coop.).

---

**ORDRE DU JOUR**

**1) Accord compte Epargne temps de la coopérative Colmar Habitat.**

Ayant pris connaissance de la note rédigée par Saléha Drici, juriste en droit social de l'Union sociale pour l'Habitat et conformément aux articles L. 2232-21 et L 2232-22 du Code du travail, la commission paritaire de branche a contrôlé que l'accord collectif n'enfreignait pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables et a rendu, à l'unanimité, un avis favorable sur la validité de l'accord compte Epargne temps de la coopérative d'Hlm Colmar Habitat.

La Secrétaire,

Mme Isabelle ROUDIL

Le Président de séance,

M Gilbert BAUX



ACCORD CET COLMAR HABITAT  
CPNEF 01/07/2010

Remarques Collège « Salariés »	Observations
<p><b>Article 1. : Objet</b></p> <p>Le collège salarié de la CPN a estimé qu'un CET ne pouvait pas avoir comme objectif d'augmenter le pouvoir d'achat par remplacement de jours de congés par une rémunération.</p>	<p>Ce point ne pose pas de problème juridique, la formulation des parties signataires à l'accord ne va pas à l'encontre de la finalité de l'accord collectif CET.</p> <p>→ remarque n'invalidant pas l'accord.</p>
<p><b>Article 3. : Ouverture et tenue de compte</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Quelle procédure le salarié doit-il suivre pour effectuer une demande d'ouverture et d'alimentation de son compte ?</li><li>- Quels moyens sont-ils prévus pour permettre aux salariés de prendre connaissance de cette procédure ?</li></ul>	<p>L'accord indique bien que l'ouverture et l'alimentation du compte relèvent de l'initiative exclusive du salarié qui en fait la demande à la DRH.</p> <p>→ remarques n'invalidant pas l'accord.</p>
<p><b>Article 4. : Alimentation du compte</b></p> <p>La Commission souhaite que les modifications de mode d'alimentation du CET fassent l'objet d'un <u>avenant</u> du présent accord et non d'un additif.</p> <p><b>4.1. – Alimentation du compte en jour de repos</b></p> <p>Afin d'éviter d'éventuels malentendus, la Commission souhaite qu'ils soient indiqués : « dix jours ouvrés » ou « 12 jours ouvrables ».</p> <p>Concernant le reliquat d'anciens congés payés, la Commission a supposé qu'il s'agissait du reliquat constaté le 31 mai 2010 ; pour éviter toute contestation, la Commission propose d'indiquer la date effective.</p> <p>L'alimentation du CET par les congés payés ne devrait commencer qu'à partir du 31 mai.</p>	<p>➔ L 3152-2 C.T. : « la convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié [...] ».</p> <p>→ les parties se sont mises d'accord sur une modification par additif, il s'agit donc d'une remarque n'invalidant pas l'accord.</p> <p>➔ L3152-2 C.T. : « le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrant ».</p> <p>→ Cette limite est respectée dans l'accord, la formulation en jours ouvrables ou ouvrés n'a pas d'incidence, les modalités de prise relèvent de la négociation, il s'agit donc de remarques n'invalidant pas l'accord.</p>



<p><u>4.2. – Modalités de conversion en argent des temps de repos</u></p> <p>Dans cet article, il est fait référence au <i>salaire mensuel brut</i>, alors que dans l'article 4.4., il est fait référence au <i>dernier salaire mensuel brut</i>.</p> <p>Il faudrait prendre la même référence pour les deux articles.</p> <p><u>4.3. – Alimentation du compte par des éléments de salaire</u></p> <p>Il faudrait préciser s'il s'agit de la prime d'ancienneté mensuelle ou annuelle. Dans le cas où il s'agit de la prime mensuelle, il faudrait indiquer si la décision concerne tous les mois de l'année ou seulement le mois concerné.</p> <p>Il est question d'une prime de vacance et d'assiduité : de quoi s'agit-il ? Deux primes : une prime de vacance + une prime d'assiduité Une seule prime : quelle est le contenu de cette prime et est-elle conforme à la convention collective ?</p>	<p>Le code du travail ne précise pas la base de calcul de la rémunération du congé, c'est aux parties d'en fixer les modalités.</p> <p>↪ remarque n'invalidant pas l'accord.</p> <p>➔ remarque n'invalidant pas l'accord.</p> <p>} Remarques n'invalidant pas l'accord.</p>
<p><u>5.1. – Nature des congés pouvant être pris</u></p> <p>Le collège salarié a estimé que la raison « enfant malade » était insuffisante pour l'indemnisation d'un congé.</p> <p><u>5.2. – Délai et procédure d'utilisation du CET</u></p> <p>Le collège salarié a estimé que l'ensemble de cet article était trop restrictif. La commission a noté la difficulté d'application, en particulier quand le CET peut être utilisé pour maladie de conjoint ou d'enfant, en général imprévisible 1 à 3 mois à l'avance.</p> <p>La rémunération prévue au 4<sup>ème</sup> alinéa est qualifiée « d'au moins équivalente » ; il faudrait indiquer ce à quoi la rémunération sera équivalente.</p> <p>Le collège salarié souhaite que les augmentations conventionnelles soient prises en compte au retour du congé.</p> <p><u>5.3. – Rémunération du congé</u></p> <p>Il faudrait indiquer la date d'effet du salaire brut mensuel.</p>	<p>➔ remarque n'invalidant pas l'accord.</p> <p>} Il n'y a pas de délai maximal ni de procédure particulière imposés par la loi pour liquider le CET. Il appartient aux parties de fixer les conditions d'utilisation de ce compte par le salarié.</p> <p>↪ Remarques n'invalidant pas l'accord</p> <p>➔ remarque n'invalidant pas l'accord.</p>



**Conclusion :**

La soumission de l'accord collectif de Colmar Habitat à la CPNEF relève de l'application de l'article L2232-21 du code du travail, conditionnant la validité des accords collectifs des entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, à la Commission paritaire de branche.

Le code du travail prévoit que la branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission, à défaut l'accord est réputé être valide.

Par ailleurs, l'article L2232-22 précise que la Commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Le rôle de la CPNEF consiste uniquement à contrôler le respect par l'accord collectif qui lui est soumis des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

Il ressort de la réunion du 10 juin 2010 que l'ensemble des remarques émises par le Collège des salariés ne porte pas sur des points de conformité ou non aux textes mais sur des avis relatifs au contenu de l'accord, contenu relevant de la négociation au sein de Colmar Habitat.

Ainsi, il convient que la CPNEF se limite à son rôle de contrôle afin d'émettre son avis, ce qui ne l'empêche pas, indépendamment de la validité ou non de l'accord, d'émettre des observations.

En conclusion, d'un point de vue strictement juridique, cet accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à Colmar Habitat.