

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

---

**Procès verbal de la réunion du 12 juin 2009**

La Commission Paritaire Nationale s'est réunie au 14 rue Lord Byron, Paris 8<sup>ème</sup>, le 12 juin 2009.

**Etaient présents :**

Collège employeurs : M. François BOURRET (SCP Le Toit Bourguignon)  
Mme Isabelle ROUDIL (Fédération des coopératives  
d'Hlm)

Collège salariés : M. Hassen HAMADACHE (CFDT),  
M. JANSSENS (SNP),  
M. Patrice LANGINIER (CGT),  
Mme Sylvette PREVEL (CGT).

Secrétariat : Mme Saleha DRICI (Juriste droit social à l'Union sociale  
pour l'habitat)

**Etaient absents ou excusés :** M. Gilbert BAUX (SCP Maison Ardennaise) ; Mme Claudine MARIE-NERON (FO) ; M. Paul MICHAUX (SNP Coop.) ; Mme PAPIN (CFDT) ; M. Bernard BLONDEL (CFTC) ; ; M. André ALQUIER (SCP de l'Aude) ; Mme Chazal (CGC), M. Pierre Claude DUPRAT (Col Anglet) et Mme Jocelyne SYLVA (SNUHAB-CGC).

---

**ORDRE DU JOUR**

En l'absence de madame Sylva, madame Prével assure la présidence de la CPNEF.

**1) Approbation du procès verbal de la CPNEF du 11 mai 2009**

Le procès verbal est approuvé à l'unanimité.

**2) Présidence de la CPNEF pour l'année 2009**

Mme SYLVA est désignée par le collège « Salariés » en tant que Présidente de la CPNEF pour cette année 2009.

### 3) Révision de la CCN des sociétés coopératives HLM

Isabelle ROUDIL propose au collège « Salariés » d'effectuer uniquement la mise à jour juridique de la convention collective, en reportant tels quels les avantages conventionnels.

Elle propose d'aborder les éventuels propositions de modification sur le fond lors la négociation sur les classifications.

Le collège « Salariés » approuve cette démarche de travail.

Les partenaires sociaux abordent les corrections juridiques article par article :

- L'article 1 est modifié comme suit :

« 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 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. »

- L'article 1 bis : Mr HAMADACHE souhaite reprendre les valeurs coopératives en proposant la formulation suivante : «et qui épousent les valeurs coopératives » après « champ d'application ». Mme ROUDIL reviendra vers le collège « Salariés » sur ce point.

Le collège « Salariés » demande que la CCN fasse l'objet d'une demande d'extension. Le collège « Employeurs » est d'accord.

- L'article 2 est modifié comme suit :

« *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 d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois 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. »

- l'article 3-5 est modifié comme suit :

« HEURES DE DELEGATION

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.412-20, L.434-1 et L.212-4-6 art L2143-13 à L2143-19 et L2325-6 à L2325-11 du code du travail). L'employeur assurera en tant que de besoin le remplacement du salarié concerné avec un délai de prévenance de 48 heures.

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. »

- Dans l'article 4-1, la référence aux articles « R423-1 et R423-1-1 » est remplacée par « R2314-1 à R2314-2 ». La mention « à l'article L422-1 » est remplacée par « par les dispositions du code du travail ».

- Dans l'article 4-2, la référence « L431-1-1 » est remplacée par « L2326-1 à L2326-3 ».

Il est rajouté « de l'entreprise » après « un rôle consultatif dans le domaine économique ».

- Dans l'article 4-3, la référence « L424-1, L434-1 » est modifiée comme suit : « L2315-1, L3325-6 ».

- Dans l'article 4-4, la phrase « Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société, le CHSCT peut faire appel à un expert. » est remplacée par « 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. ».

La référence à l'article « R.236-1 » est remplacée par « R4613-1 et R4613-2 ».

La référence à l'article « L.236-7 » est remplacée par « L4614-3 à L4614-6 ».

- A l'article 5-4, le collège « Salariés » souhaite remplacer le terme « ou » dans la seconde phrase par « et » afin d'intégrer les suppléants.

Isabelle ROUDIL va vérifier si la demande correspond à un usage, le cas contraire il s'agira d'un point de négociation qui sera abordé ultérieurement.

- Article 10 : le collège « Employeurs » propose la suppression de l'alinéa 2. Mr HAMADACHE souhaite se renseigner dessus.

- L'article 11 est modifié comme suit :

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

- les préavis,

- les indemnités de licenciement visées à l'article 18. 14.

Toute rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance tels que prévu par le code du travail (art L1221-25 et L1221-26)

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 26-B 20B. »

- A l'article 13, « En cas de faute dans l'exercice de la profession, d'absences non motivées et réitérées, de retards renouvelés et non justifiés, les mesures suivantes peuvent être prises » est remplacé par « Dans le cas d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, les mesures suivantes peuvent être prises ». A la fin de la dernière phrase, il est ajouté « dans le respect des règles légales en matière de licenciement du contrat de travail » après « de la seule compétence de ces conseils ».

- A l'article 14, l'expression « le personnel titulaire » ainsi que le terme « titulaire » du b) sont supprimés.

La Commission paritaire se réunira à nouveau le 24 septembre 2009 afin de poursuivre la mise à jour juridique de la CCN.

Fin de séance.

La Secrétaire

Pour la Présidente de séance

Mme DRICI

Mme PREVEL