



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

du 15 mai 1990 révisée, mars 2003.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

DU 15 MAI 1990 REVISEE, MARS 2003¹

SOMMAIRE

Préambule	p. 5	Congés spéciaux	p. 19
		Maladie – accident du travail	p. 20
		Rémunération	p. 21
DISPOSITIONS GENERALES	p. 6		
Champ d'application	p. 6	ALLOCATIONS DIVERSES	p. 22
Application volontaire	p. 6	Prime d'ancienneté	p. 22
Durée, révision et dénonciation	p. 6	Gratification de fin d'année	p. 22
Droit syndical	p. 7	Primes de vacances	p. 23
Exercice du droit syndical	p. 7	Indemnités de fonctions	p. 23
Formation syndicale	p. 8	Frais de déplacement	p. 23
Déroulement de carrière	p. 8		
Heures de délégation	p. 9	RETRAITE ET PREVOYANCE	p. 24
Représentation du personnel	p. 9	Retraite	p. 24
Délégué du personnel	p. 9	Prévoyance	p. 24
Comité d'entreprise	p. 9		
CHSCT	p. 10	DUREE DU TRAVAIL	p. 25
COMMISSION PARITAIRE	p. 11	FORMATION PROFESSIONNELLE	p. 26
Composition	p. 11		
Organisation	p. 11	CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS DES SOCIETES COOPERATIVES D'HLM	p. 27
Fonctionnement	p. 11	ANNEXE I	p. 27
Participation des personnels	p. 11	Personnel d'exécution	
Compétence	p. 12	ANNEXE II	p. 27
Négociation annuelle	p. 12	Vendeurs	
Saisine de la commission	p. 12	Agent de maîtrise	
PERSONNEL DES SOCIETES COOPERATIVES D'HLM	p. 13	ANNEXE III	p. 27
Définition	p. 13	Encadrement et direction	
Recrutement	p. 13	ANNEXE IV	
Personnel sous contrat à durée indéterminée – période d'essai	p. 14	Personnel d'entretien et de gardiennage	p. 38
Personnel sous contrat à durée déterminée	p. 15	AVENANTS CONCLUS DEPUIS 1990	p. 29
Droits du personnel à l'essai	p. 15		
Classification	p. 15		
Discipline	p. 15		
Préavis et indemnités de licenciement	p. 16		
Licenciement collectif	p. 17		
Age de fin de carrière	p. 17		
Indemnités de fin de carrière	p. 17		
Congés annuels	p. 18		

¹ En application de l'article 3 de l'avenant n°6 en date du 25 mars 2003 signé par la Fédération et toutes les organisations syndicales représentées lors des réunions de révision (C.F.D.T., C.G.T., F.O., SNUHAB-CFE-CGC et SNP/HLM).

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM

ENTRE

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM

Et :

LA FEDERATION NATIONALE DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS C.F.D.T.

LA FEDERATION C.G.T. DES SERVICES PUBLICS

LA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTÉ F.O.

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'URBANISME, DE L'HABITAT ET DES ADMINISTRATEURS DE BIENS S.N.U.H.A.B.-C.F.E. C.G.C.

LE SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM S.N.P.COOP.

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM a pour but de déterminer les conditions minimales qui régissent les contrats de travail liant les salariés aux sociétés coopératives.

Elle doit assurer aux salariés quel que soit leur niveau ou leur fonction, la sécurité matérielle et morale sans laquelle il ne peut être question d'un travail efficace.

Mais les sociétés coopératives dont l'activité désintéressée n'est plus à souligner, ne disposent que des ressources qui leur sont accordées par la réglementation en vigueur.

Le problème qui se pose est donc celui de la définition d'une convention collective qui tienne compte des deux impératifs précédents : sécurité de l'emploi et possibilités financières des sociétés.

En réalité, d'ailleurs, la question est rendue encore plus complexe par le fait que la situation des sociétés peut être différente.

Dans ces conditions, il est nécessaire de prendre exactement conscience des possibilités de chacune d'entre elles, et de ne pas déterminer les règles de la convention collective, par définition applicable à tous, sur quelques exemples particuliers.

L'esprit coopératif se doit de présider à l'élaboration des dispositions de la convention collective qui doit être un instrument d'entente et de solidarité entre ceux qui auront mission de l'appliquer.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

L'article 1 est modifié comme suit :

La présente convention est conclue en application des articles L 132-1 à L 132-10 du code du travail. Elle prend effet à compter du 16 mai 1990. 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 leur personnel avec lequel a été conclu un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

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.

Article 1 bis - APPLICATION VOLONTAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

Article 2 - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

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.

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.

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 est déposée auprès de la direction départementale du travail. Le conseil des prud'hommes en est informé en bonne et due forme.

Lorsque la dénonciation émane de la fédération des sociétés coopératives 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.

DROIT SYNDICAL

ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL

3-1 - PREAMBULE

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 du livre IV, titre I, 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 l'article L 412-10 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 d'une semaine. 1 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. 451-1 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 - DEROULEMENT DE CARRIERE

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 examinées :

- 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 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 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 et plus

3-6 - DEVELOPPEMENT 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 de cadre d'une commission paritaire nationale (exemple : groupe paritaire de travail).

ARTICLE 4 - REPRESENTATION DU PERSONNEL

4-1 - DELEGUES 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 aux articles R.423-1 et R.423-1-1 du code du travail.

Leurs attributions sont définies à l'article L.422-1 : 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 - COMITE D'ENTREPRISE

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser tous les deux 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 l'article L.431-1-1 du 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 à l'article R.433-1 et le cas échéant à l'article R.423-1-1 du code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées à l'article L.432-1 du code du travail.

D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique.

Le comité d'entreprise intervient également en matière d'activités sociales et culturelles pour lesquelles il peut exercer un rôle, selon les cas, de surveillance et de contrôle, de participation à la gestion ou de gestion directe.

4-3 - DISPOSITIONS COMMUNES

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée est fixée par la loi (art. L.424-1, L.434-1 du code du travail).

Dans les sociétés de dix 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 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE 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, le CHSCT peut faire appel à un expert. 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 à l'article R.236-1 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 à l'article L.236-7 du code du travail.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

ARTICLE 5 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

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 adhérentes.

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 un an par un représentant du collège employeurs et pendant un an par un représentant du collège salariés.

Le Président est désigné par son collège. 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 huit 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 A 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 congés.

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

NEGOCIATION 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 équivalent 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'Unfohlm ou de la Fédération des Coopératives HLM (Actualités HLM,) par les soins du secrétariat des commissions paritaires au nom de la Fédération.

Ils auront accès aux sites Internet public de la fédération.

Ces mêmes membres titulaires seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la Fédération des Coopératives HLM.

ARTICLE 5.5 - COMPETENCE

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 ;
- Etudier et de décider des modifications qui peuvent être apportées à la présente convention ;
- Emettre un avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention ;
- Emettre 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.

Article 5.6 - NEGOCIATION ANNUELLE

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

Article 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 recours 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

Article 6 - DEFINITION

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.

Article 7 - RECRUTEMENT

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, la classification et son coefficient seront nettement définis, 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.

Article 8 - PROCEDURE DE RECRUTEMENT

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 à l'article L 122-45 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 (art L 121-7 du code du travail).

Article 9 - PERSONNEL SOUS CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE : PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai pour les contrats à durée indéterminée ne peut excéder renouvellement éventuel compris :

- 3 mois pour les personnels relevant des annexes I et IV et II (personnel d'exécution, d'entretien et de gardiennage, vendeurs et agents de maîtrise);
- 6 mois pour les personnels relevant de l'annexe III (encadrement et direction).

Au cours de ces périodes les deux parties auront la faculté de reprendre leur entière liberté, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Pour le personnel présentant de sérieuses références ou des qualités techniques reconnues, la période d'essai qui est exigée pourra être réduite ou supprimée sur proposition du directeur. Toutefois, pour ce qui concerne le personnel de gardiennage, celui-ci ne pourra être obligé à quitter son logement avant, un délai minimum de trois 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.

En cas de faute grave commise par le concierge ou le gardien logé dans l'exercice de ses fonctions son renvoi immédiat pourra être ordonné, sur la demande de l'employeur, par le juge des référés de la situation de l'immeuble (art. L 771-3 du code du travail, relatif à la situation, au regard de la législation du travail, des concierges d'immeubles à usage d'habitation).

Pour l'ensemble du personnel visé au premier alinéa de l'article 8, à la fin de la période d'essai, le cadre, le vendeur, l'agent de maîtrise, ou l'employé maintenu en fonction sera titularisé avec prise d'effet à la date d'embauche.

Article 10 - PERSONNEL SOUS CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

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. 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 à l'article *D 121-1* du Code du Travail.

Le contrat mentionnera notamment dans les trois premiers cas l'indemnité légale de fin de contrat sur la rémunération, primes et accessoires compris, ainsi que les conditions de la période d'essai.

Article 11 - DROITS DES PERSONNELS A L'ESSAI ET DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

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.

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.

Article 12 - CLASSIFICATION

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.

Article 13 - DISCIPLINE

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 :

- 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 d'un 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.

PRÉAVIS ET INDEMNITÉS

Article 14 - PREAVIS ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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 trois mois pour les cadres, et d'un mois pour les autres salariés.

b) Préavis et indemnités de licenciement du personnel titulaire

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 titulaire cadres, le préavis est de trois mois.

Un préavis d'un 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 deux ans d'ancienneté dans la société, au sens de l'article 11, le préavis de l'employeur sera de deux 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 1/2 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.

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 1/12e des compléments conventionnels de salaire (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.

Article 15 - LICENCIEMENT COLLECTIF

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.

Article 16 - AGE DE FIN DE CARRIERE

Le départ du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié à partir de 55 ans,
- à l'initiative de l'employeur à partir de 60 ans à condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension de vieillesse au titre de la Sécurité Sociale au taux plein. Il s'agit alors d'une rupture spécifique du contrat de travail, non soumise au régime du licenciement.

Dans l'un ou l'autre des cas visés ci-dessus un délai de préavis de 3 mois doit être respecté.

Article 17 - INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

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 1/6e 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.

Toutefois pour les salariés ayant exercé une activité à temps partiel durant les deux dernières années, le salaire pris en considération au moment du départ 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 60 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 départ en retraite précitée.

Article 18 - 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 un jour supplémentaire par cinq années de services au 31 mai, dans la limite de 5 jours.

Les salariés ayant moins d'un an de présence bénéficieront d'un congé de deux jours et demi par mois de présence.

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.

En cas de rappel par la société, pendant la période de congés, l'intéressé aura droit à deux jours supplémentaires de congés auxquels s'ajouteront les délais de transport ; ses frais supplémentaires de voyage lui seront remboursés.

En ce qui concerne les gardiens d'immeuble, le départ en congés des conjoints sera simultané.

Les gardiens d'immeuble devront présenter à l'agrément de la société un remplaçant qui assurera leur intérim pendant la durée de leur absence pour congé.

Ils devront en aviser la société au moins un mois avant leur départ et devront mettre leur logement à la disposition de ce remplaçant. Le remplaçant sera recruté et rémunéré par les soins de la société.

Si un gardien n'a pas satisfait aux dispositions précédentes, la société pourvoira elle-même à son remplacement. Dans tous les cas, le remplaçant devra pouvoir effectuer son service dans les conditions normales.

Article 19 - CONGÉS SPÉCIAUX

Des congés spéciaux 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 :

A 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 l'agent est obligé à un déplacement en un lieu situé à plus de 300 kilomètres de son domicile.

En cas de décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs et beaux-parents : 2 jours ouvrables de congés.

Les congés spéciaux, 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 spécial correspondant n'est pas dû par l'employeur.

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.

Article 20 - MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL

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.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, le licenciement ou la rupture du contrat de travail de ces derniers pourra être envisagé.

Les employeurs s'engagent à ne procéder au licenciement qu'en cas de nécessité absolue et dans tous les cas s'obligent à recourir à un remplacement provisoire.

Dans le cas où le collaborateur serait licencié, il bénéficiera :

- a) des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-après ;
- b) du montant de l'indemnité de préavis ;
- c) dans le cas où le collaborateur licencié a droit, du fait de son ancienneté effective dans la société, à une indemnité de licenciement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues à l'article 18.

Le collaborateur ainsi licencié aura une priorité de rengagement dans son emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans les conditions d'emploi équivalentes, ou s'il n'a pas répondu à celle-ci dans un délai d'un mois.

B) Conditions d'indemnisation de la maladie

Pendant les trois premiers mois de la maladie dûment constatée au sens de la sécurité sociale, le salaire mensuel complet du salarié titulaire 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 ou régime de prévoyance auxquels cotise la société.

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

Après dix ans de présence effective à la société, le salarié malade percevra pendant une période de six mois une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel complet 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 douze mois. En cas de rechute en maladie du salarié au cours de cette même période de douze mois, l'employeur sera dégagé d'une nouvelle indemnisation.

Pour le calcul des droits, chaque période de douze 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 douzième 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.

Article 21 - RÉMUNÉRATION

A) Vendeurs commissionnés :

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

- la partie fixe ;
- le douzième 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.

B) Autres catégories de personnel :

A l'exception des emplois de vendeurs commissionnés les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

1) La rémunération minimale de base de l'emploi est composée :

- a) du coefficient attribué à l'emploi multiplié par la valeur du point ;
- b) de la constante ;

2) De la prime d'ancienneté au sens de l'article 11

a) Personnel payé mensuellement² :

La valeur du point et le montant de la constante correspondent à la durée légale en vigueur et sont définis par la commission paritaire nationale.

b) Gardiens d'immeubles

Le salaire des gardiens d'immeubles est également rattaché à la valeur du point et de la constante, suivant les indices fixés pour la 2ème catégorie de l'annexe IV.

² La durée légale est de 35 heures pour les salariés à temps plein dans les entreprises de plus de 20 salariés depuis le premier janvier 2000. Elle reste à 39 heures pour les entreprises de moins de 20 salariés jusqu'au premier janvier 2002.

Ainsi rédigé cet article indique que les salaires minima de branche actuels pour 39 heures deviennent des salaires minima 35 heures pour les entreprises de + de 20 salariés qui ont réduit le temps de travail à 35 heures et celles qui ont anticipé la RTT, en application des lois AUBRY 1 et 2. Cela débouche donc, à la date de signature d'un accord de réduction du temps de travail à 35 heures, sur un maintien des salaires minima de branche 39 heures à 35 heures, sans préjuger de l'application du gel qui est possible. Pour les entreprises de moins de 20 salariés et qui n'anticipent pas les 35 heures, les minima restent donc définis pour une durée légale de 39 heures hebdomadaires jusqu'en 2002 comme le prévoit la loi.

Cette valeur s'entend pour une présence effective du gardien (ou de tout suppléant choisi par son initiative) de 6 fois 24 heures par semaine.

Le ménage bénéficie d'avantages en nature définis par l'annexe IV.

Diverses primes, calculées suivant tableau annexe IV, pourront s'ajouter à ce salaire mensuel de base.

c) Personnel occupé à temps partiel

En application de l'article L 212-4-2 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

Le salaire du personnel à temps partiel est calculé en appliquant à la rémunération de base correspondant à la catégorie de personnel concerné, le rapport H/D. H est le nombre hebdomadaire d'heures de travail effectif effectuées par ledit personnel. D est la durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein.

La durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein est la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle. Cette durée de référence de l'horaire à temps plein peut éventuellement être rapportée au mois ou à l'année.

d) Intéressement

Dans toutes les sociétés, des accords d'intéressement doivent être conclus avec le personnel en application des articles L 441-8 à L 441-8 du code du travail et des textes subséquents. Les sommes ainsi distribuées n'ont pas le caractère d'élément de salaire et s'ajoutent à la rémunération.

e) Primes d'objectif - commissions

Les sociétés peuvent prévoir des primes d'objectif collectives ou individualisées.

Elles peuvent attribuer des commissions à certaines catégories d'agents telles que vendeurs.

ALLOCATIONS DIVERSES

Article 22 - PRIME D'ANCIENNETÉ

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.

Article 23 - GRATIFICATION DE FIN D'ANNÉE

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.

Article 24 - PRIMES DE VACANCES

Une prime de vacances est accordée au personnel ayant un 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 200 points.

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.

Article 25 - INDEMNITÉ DE FONCTIONS

Une indemnité de fonctions annuelle pourra être attribuée aux directeurs.

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

Article 26 - FRAIS DE DEPLACEMENT - ACHAT DE VÉHICULE

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'État 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

Article 27 - Retraite

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.

Article 28 - PREVOYANCE

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 une « 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^{ème} jour à la fin des trois années de maladie.

Invalidité :

20 % du salaire.

Capital décès :

1. *En cas de décès du salarié, son conjoint perçoit un an de traitement dans le cadre d'une assurance groupe contractée par la société.*
2. *En cas de décès du conjoint du salarié, ce dernier reçoit deux 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.

DUREE DU TRAVAIL

Article 29 - DURÉE DU TRAVAIL

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.

Les salariés appelés à assurer par eux-mêmes ou par tout suppléant choisi à leur initiative, à titre permanent ou occasionnel, le gardiennage des immeubles, assurent en fonction des besoins de service une permanence dans l'appartement ou la loge.

Cette permanence pourra être envisagée même les dimanches et jours fériés, chômés ou non, moyennant une indemnité de repos hebdomadaire ou jours fériés dont le montant sera fixé chaque année par la société coopérative.

Pour ces salariés dont la présence sur les lieux de travail peut être supérieure à 35 heures par semaine, sans qu'ils soient astreints pour autant à un travail continu, il y aura lieu à équivalence dans les conditions fixées à l'annexe IV. Les tâches assignées aux gardiens d'immeubles sont déterminées, par écrit, lors de l'embauche.

Article 30 - REPOS HEBDOMADAIRES

En application de l'article L.221.3 du livre II, titre II, chapitre I du code du travail, tout salarié a droit à un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Repos hebdomadaire et jours fériés du personnel d'immeubles

Le repos hebdomadaire sera pris, en principe, le dimanche, tel qu'il est prescrit par le livre II, titre II, chapitre 1er du code du travail applicable à cette catégorie de salariés.

Les aides-gardiens qui auront été appelés à assurer l'intérim d'un gardien un dimanche prendront leur repos un autre jour de la même semaine.

Les salariés autres que ceux affectés en permanence ou occasionnellement au gardiennage des immeubles chômeront les jours de fête légale ; dans ce cas, les femmes de ménage pourront, sur leur demande et selon les besoins du service, récupérer au cours de la semaine suivante les heures ainsi perdues, si le jour férié tombe un autre jour que le dimanche.

Pour les salariés chargés du gardiennage des immeubles, les dispositions suivantes seront observées :

- aides-gardiens : suivant la règle commune ;
- gardiens d'immeubles : doivent faire assurer par un remplaçant de leur choix ou assurer eux-mêmes le service de sécurité, cette permanence étant rémunérée par une indemnité de repos hebdomadaire ou indemnité de jours fériés.

Les personnels astreints à travailler le 1er mai percevront une indemnité égale à un jour de salaire.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 31 - FORMATION PROFESSIONNELLE

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

- permettre au plus grand nombre de salariés de la branche de bénéficier d'actions de formation dans le cadre du plan de formation des sociétés,
- 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 d'expérience et de méthodes.

Pour atteindre ces objectifs, il a été décidé d'unifier le taux de cotisation quel que soit le nombre d'emplois dans la société et de porter le taux obligatoire à 1,8 % de la masse salariale.

Chaque société devra donc s'acquitter au 28 février auprès d'Habitat-Formation (organisme collecteur paritaire agréé), au titre du plan formation, d'une cotisation qui, outre l'obligation légale, représentera:

	Moins de 10 salariés	10 salariés et plus
% Masse salariale	1,65	0,80

Les montants collectés au-delà de l'obligation légale seront affectés à des actions collectives, et, pour partie, au financement du congé de formation économique sociale et syndicale à hauteur de 0,16 pour mille et au fonctionnement du paritarisme (commissions et groupes paritaires) de la branche à hauteur de 0,16 pour mille.

Un comité paritaire est chargé du contrôle et du suivi du dispositif ainsi mis en place et du budget qui lui est consacré.

La commission paritaire, instituée en commission « formation », est chargée de cette mission.

En outre, Habitat-Formation et la Fédération Nationale des Sociétés Coopératives d'H.L.M. disposent d'un siège en qualité d'expert.

La mise en œuvre de ce dispositif prend effet à compter de la collecte au titre de l'exercice 2002.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM

Les présentes annexes à la convention collective des personnels des sociétés coopératives d'Hlm ont pour objet de définir un minimum de points pour chacune des classes d'emplois.

Le nombre de points attribués à un emploi peut dépasser le minimum fixé pour la classe supérieure sans pour autant entraîner pour celui-ci un passage automatique à ladite classe.

Les conditions de rémunération des salariés concernés par une suppression de leurs fonctions dans la classification sont déterminées par référence aux emplois visés par la classification qui paraissent les plus voisins du poste tenu et qui comportent un salaire égal ou immédiatement supérieur.

ANNEXE I

PERSONNEL D'EXÉCUTION

CLASSE I : Salaire minimum professionnel garanti

Les emplois de ce niveau ne nécessitent aucune qualification ou expérience professionnelle. Cette catégorie s'adresse exclusivement aux débutants et ne pourra excéder un an après la période d'essai.

Le salaire minimum professionnel garanti est égal au SMIC, constante incluse.

CLASSE II : 315 points

Les emplois de ce niveau nécessitent un premier niveau de qualification acquis par l'expérience professionnelle ou la formation initiale (CAP, BEP) ou équivalente (niveaux V et VI de l'éducation nationale).

Employé de bureau, employé administratif, Hôtesse, standardiste, secrétaire, aide comptable, dessinateur, agent d'enquêtes, agent de recouvrement, surveillant de chantier, employé informatique, employé de paie, agent technique, employé de gestion locative 1.

CLASSE III : 345 points

Les emplois de ce niveau nécessitent un niveau de technicien acquis par l'expérience professionnelle ou la formation initiale (Bac, BT) ou équivalente (niveau IV éducation nationale).

Secrétaire 2, comptable, surveillant de chantier 2, agent de gérance, conseiller social, caissier, employé informatique 2, technicien, employé de gestion locative 2, métreur.

ANNEXE II

A) VENDEURS

- Emplois dont la fonction consiste à vendre les produits réalisés par la société.
- Vendeurs sans commission : 405 points.
- Vendeurs avec commissions : SMIC + commissions.

B) AGENTS DE MAITRISE

- Les emplois de ce niveau sont généralement occupés par des employés ou techniciens hautement qualifiés et nécessitent un niveau BTS ou DUT ou de formation équivalente.

CLASSE I : 405 points

- Secrétaire de direction 1er échelon.
- Métreur-vérificateur 2ème échelon.
- Chargé d'étude ou d'opération, 1^{ier} échelon.
- Chargé de gestion de copropriété, 1^{ier} échelon.
- Conseiller social 2ème échelon.
- Comptable 2ème échelon.
- Chargé de mission 1.

CLASSE II : 455 points

- Analyste programmeur 1er échelon.
- Comptable principal.
- Chargé d'étude ou d'opération, 2^{ème} échelon.
- Chargé de gestion de copropriété, 2^{ème} échelon.
- Secrétaire de direction, 2^{ème} échelon.

ANNEXE III

ENCADREMENT ET DIRECTION

CLASSE I : 455 points

- Attaché de direction.
- Secrétaire de direction 3^{ème} échelon (les salariés classés au niveau secrétaire de direction 2 avant le 26/03/2003 sont dorénavant classés au 3^{ème} échelon).
- Gérant d'Immeuble.
- Chargé de Mission 2.
- *Informaticien.*

CLASSE II : 505 points

- Attaché de direction 2.
- *Responsable de service.*
- Chef comptable 1.
- Monteur d'opérations.

CLASSE III : 555 points

- Directeur adjoint.
- Secrétaire général.
- Sous-Directeur.
- Chef Comptable 2.
- Responsable des Ressources Humaines.
- Responsable de Département.

CLASSE IV : 655 points

- Directeur.

Il est précisé que les fonctions de direction générale exercées en vertu d'un mandat social ne sont pas visées par la présente classification.

ANNEXE IV

PERSONNEL D'ENTRETIEN ET DE GARDIENNAGE

1ère CATÉGORIE

- Personnel d'entretien (bureaux et immeubles).
- Femme de ménage: SMIC.
- Ouvrier spécialisé : SMIC.
- Ouvrier qualifié : 300 pts.
- Ouvrier hautement qualifié : 305 pts.
- Ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications : 315 pts.
- Ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment : 325 pts.
- Chef d'équipe : 375 pts.
- Contremaître chargé de la surveillance du personnel, du contrôle des bons travaux, des travaux d'entretien : 405 pts.

2ème CATÉGORIE

- Veilleur de nuit, gardien remplaçant dont la durée de présence comporte l'application des équivalences (1),
- Personnel non logé : SMIC.
- Aide-gardien, surveillant, personnel logé dont la durée de présence hebdomadaire comporte l'application des équivalences (2) : SMIC.

a) Rémunération principale

- Gardien d'immeubles : SMIC.
- Gardien chef : 305 points.

b) Avantages en nature (3)

- Logement gratuit.
- Consommation d'eau gratuite dans la limite de 50 m3 par an.
- Eclairage : consommation d'électricité dans la limite de 76 kW par mois.
- Chauffage gratuit dans le cas de chauffage collectif. Indemnité équivalente à la valeur du chauffage gratuit dans les autres cas.
- Gaz : gratuit dans la limite de 374 kW/h par mois.
- Prime de vélomoteur : lorsqu'un gardien aura à s'occuper de plusieurs groupes d'habitation distants de plus de 500 mètres, il bénéficiera d'une prime mensuelle de vélomoteur dont le montant sera fixé par le conseil d'administration et ne pourra en aucun cas être inférieur à 3 fois la valeur du point.
- Prime d'ascenseur : 2 points supplémentaires par ascenseur en service avec un minimum de 4 points.
- Les frais de déplacement seront remboursés forfaitairement ou sur justificatifs, en application de l'article 32. de la convention.

Les personnels de gardiennage et d'entretien appelés à assurer un service continu pendant les heures de repas, en dehors de leur domicile, bénéficieront d'une prime de panier dont le montant sera égal à 1 fois et demie la valeur du point.

- (1) 60 heures équivalent à 35 heures de travail effectif, les majorations pour heures supplémentaires intervenant au-delà des 60 heures de présence.
- (2) A compter du 01/01/04, 48 heures de présence équivalent à 35 heures de travail effectif, les majorations pour les heures supplémentaires intervenant au-delà de la 48ème heure.
- (3) Les différentes primes accordées à ce titre n'entrent pas en compte pour le calcul de l'ancienneté.

AVENANTS CONCLUS DEPUIS 1990

- Avenant n°1 du 12 novembre 1992
- Avenant n°2 du 7 novembre 1996
- Avenant n°3 du 14 novembre 1996
- Avenant n°4 du 6 décembre 2000
- Avenant n°5 du 7 décembre 2001
- Avenant n°6 du 26 mars 2003

Document édité par la



La solution coopérative

FEDERATION NATIONALE DES SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

14, rue Lord Byron – 75 384 Paris CEDEX 08 – www.hlm.coop