Convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000. Etendue par arrêté du 22 janvier 2001 JORF 6 février 2001.

IDCC : 2150

N° Brochure : 3190

Activitées :

- HLM : personnel des sociétés anonymes et fondations d'HLM

- Préambule

- Dispositions communes aux différentes catégories de personnel
  - Champ d'application de la convention
  - Durée - Révision et dénonciation de la convention collective.
  - Droit syndical.
  - Exercice du droit syndical.
  - Représentation du personnel.
  - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
  - Commission paritaire nationale.
  - Bourse de l'emploi
  - Recrutement.
  - Période d'essai.
  - Promotion interne.
  - Formation professionnelle et emploi.
  - Sanctions et garanties disciplinaires.
  - Rupture du contrat. - Démission. - Licenciement. - Retraite
  - Licenciement.
  - Licenciement collectif.
  - Retraite.
  - Durée du travail - Repos hebdomadaire - Astreintes.
  - Repos hebdomadaire.
  - Astreintes.
  - Congés annuels.
  - Congés spéciaux.
  - Service national.
  - Rémunération.
  - Indemnités - Primes et allocations.
  - Gratifications et primes.
  - Maladie.
  - Maternité - Adopion.

- Accident du travail - Maladie professionnelle.
- Allocation en cas de décès
- Indemnité de départ en retraite.
- Indemnité de licenciement.
- Frais de déplacement.
- Vêtements de travail.
- Information des salariés.
- Intéressement.
- Prévoyance.

Préambule

1° En engageant les négociations pour faire évoluer les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle, les délégations syndicales et employeurs s'étaient fixé 5 objectifs classés dans l'ordre suivant :

1. Recherche d'harmonisation des régimes indemnitaires des différentes catégories de salariés ;

2. Valorisation des spécificités des emplois des personnels d'immeubles dans une classification adaptée ;

3. Clarification et innovation en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ;

4. Amélioration des conditions d'exercice des mandats nationaux des délégués syndicaux employés dans les SA HLM ;

5. Révision de dispositions diverses.

A l'issue de 5 ans de négociations, les compromis trouvés sur chacun des points se rattachant à ces objectifs pouvaient s'intégrer dans la structure et l'organisation générale du texte dénoncé le 20 décembre 1996 dont la majeure partie pouvait être reprise dans une nouvelle convention collective. C'est pourquoi le texte ci-après se présente sensiblement dans la même forme que le précédent tout en comprenant 4 parties :

- une partie dénommée " Dispositions communes " applicable à l'ensemble des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;

- une deuxième partie comportant des annexes correspondant à la spécificité des personnels :

- employés, agents de maîtrise et cadres ;

- préposés à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;

- préposés à la maintenance des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;

- une troisième partie constituée par l'accord collectif sur la formation professionnelle et l'emploi applicable dans la branche et comportant ses règles propres et autonomes de révision et de dénonciation ;

- une quatrième partie constituée par les annexes techniques de diverses dispositions de cette convention collective nationale (ex : fiches " poste à pourvoir " et " demande d'emploi de la bourse de l'emploi, annexes de la classification des emplois d'immeubles, etc.).

2° Les classifications d'emplois et les définitions de tâches contenues dans chacune des annexes constituent des documents généraux dont l'application stricte et littérale ne peut être invoquée pour refuser d'effectuer temporairement un travail demandé par l'employeur et concourant à l'activité générale de la société.

En raison de la grande diversité de structure, d'importance et de mode de gestion des sociétés d'HLM, des précisions et/ou des adaptations peuvent être introduites, au niveau de l'entreprise, dans les classifications conventionnelles.

Les qualifications particulières et les modifications retenues par les sociétés devront faire l'objet d'une classification concordante avec celle de la présente convention dans le cadre d'un accord d'entreprise.

C'est à la société qu'il incombe de déterminer la nature des différents emplois devant être pourvus dans ses services et de fixer les fonctions réelles incombant à chacun. Ces fonctions peuvent, pour un même emploi, être différenciées d'une société à l'autre : chaque société organise en effet ses propres services sans être soumise à des règles précises en la matière.

C'est lors du recrutement que la direction de la société définit les tâches confiées au salarié en fonction des besoins des services et de la structure même de l'entreprise. La volonté de la société de ne pas maintenir l'emploi ou les nécessités du service peuvent conduire à proposer à un salarié une affectation différente de ses attributions habituelles. Ce changement s'effectuera conformément aux dispositions légales ou contractuelles.

L'employeur mettra en place, dans le cadre de la formation professionnelle continue, des actions de formation permettant au salarié de faire face à ses nouvelles fonctions.

Tous les postes peuvent être tenus indifféremment par du personnel masculin ou féminin.

Dispositions communes aux différentes catégories de personnel

Champ d'application de la convention

La présente convention, règle les rapports entre les sociétés anonymes et fondations d'HLM et leur personnel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le champ professionnel d'application de la convention s'étend aux sociétés anonymes et fondations d'HLM dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-1 et L. 422-2 du code de la construction et de l'habitation et auxquelles l'INSEE attribue le plus souvent les codes NAF 70-1A et 70-2A.

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

Durée - Révision et dénonciation de la convention collective.

La présente convention collective s'appliquant à l'ensemble des personnels et conclue sans limitation de durée et prendra effet le 25 mars 2000.

Sa dénonciation, par l'un des collèges signataires, interviendra sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception.

La convention dénoncée continuera de s'appliquer jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention ou à défaut pour une période maximale de 1 an.

La partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet portant sur les points à réviser.

Les effets de la dénonciation de la convention collective sont mentionnés à l'article L. 132-8 du code du travail.

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 des sociétés anonymes et fondations d'HLM et 2 syndicats signataires, dans le cadre de la commission paritaire nationale.

Les avenants ou la dénonciation de la présente convention sont déposés par le secrétariat de la commission paritaire auprès des services du ministre chargé du travail.

Le secrétaire de la commission paritaire remet également un exemplaire de la convention et de ses avenants au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

La présente convention collective ne peut être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel ou collectif résultant d'accords d'entreprise antérieurs conclus sur le plan local. Si de tels accords existent, ils s'appliqueront également au personnel embauché après la date de signature de la présente convention collective.

En conséquence, le salaire versé et les avantages en nature attribués en application des dispositions de la présente convention ne pourront être inférieurs au montant global des salaires et avantages en nature accordés antérieurement à la signature.

Il est rappelé le caractère minimal des conditions exposées ci-après et la possibilité laissée à chaque société de conclure localement des accords en vue d'apporter des avantages complémentaires.

Lorsqu'un accord d'entreprise à durée indéterminée est dénoncé et qu'il n'est pas remplacé par un nouvel accord, l'accord initial demeure applicable aux salariés pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de dénonciation ; au-delà de ce délai, ces salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 (3e alinéa) du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Droit syndical.

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 Ier, 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 (1).

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

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 l'entreprise regroupant au moins 10 salariés (agences, antennes, ateliers, etc.). Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication sera remis à l'employeur (1).

Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la distribution des informations émanant des organisations syndicales fera l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise. En cas d'échec des négociations la distribution de ces informations leur sera transmise par courrier à la charge de la société, à concurrence de 2 envois par an et par syndicat présent dans l'entreprise.

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) Feront l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise, la mise à disposition de la ou des sections syndicales de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi.

d) Pendant leur temps de travail, à concurrence d'une heure par trimestre, les salariés peuvent assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des locaux de travail.

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 chef d'entreprise ou de son représentant une semaine au moins avant la date de la réunion.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la section

syndicale disposera d'une salle qui devra lui être affectée par le chef d'entreprise ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

e) Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise 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 2 jours par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine. 4 jours supplémentaires d'absence, mais sans solde, pourront être accordés dans les mêmes conditions.

Les absences correspondantes ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif.

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 fera l'objet d'une négociation collective d'entreprise.
Article 4.1
Formation syndicale

Dans les sociétés occupant au moins 10 salariés, 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. Le taux de rémunération est porté à 0,16 °/°° du montant, entendu au sens du I de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Le doublement du taux légal ainsi opéré conduit à majorer de 0,08 °/°° la participation obligatoire des sociétés anonymes et fondations d'HLM au plan de formation.

Sous réserve de l'approbation des instances paritaires compétentes d'Habitat formation, cette contribution de 0,16 °/°° sera collectée par ce fonds d'assurance formation qui assurera la gestion des sommes ainsi mutualisées sur le fondement des règles et modalités de fonctionnement édictées par la commission emploi et formation instituée en application de l'accord collectif objet de la troisième partie de la présente convention collective.
Article 4.2
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 chef d'entreprise, 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 leurs mandats ;

- les motifs d'une stagnation éventuelle, pendant 5 ans, du salaire de base.

Article 4.3
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. 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.

Pour tenir compte de la dispersion fréquente des personnels sur le patrimoine, le crédit d'heures légal des délégués syndicaux est majoré et il sera au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;

- 17 heures par mois dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;

- 22 heures par mois dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Article 4.4
Développement du paritarisme
Mandats externes

Lorsqu'il siège dans une instance locale, départementale ou nationale paritaire dont la vocation a un lien direct avec l'activité de l'entreprise ou de la branche professionnelle, tout salarié mandaté par une organisation syndicale représentée dans l'entreprise a le droit de s'absenter pour participer aux réunions de ces instances, sauf refus motivé par des nécessités de service majeures et opposé avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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 mais hors du cadre d'une commission paritaire nationale.

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 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 et suppléants des commissions paritaires de la branche qui ne recevraient pas, par ailleurs, les publications périodiques de l'Unfohlm ou de la Fédération des sociétés anonymes et fondations HLM (Actualités HLM, HLM Aujourd'hui, etc.), y seront abonnés, par les soins du secrétariat des commissions paritaires.

Ces mêmes membres seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la Fédération des sociétés anonymes et fondations HLM.
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-8 (3e alinéa) du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Représentation du personnel.

a) 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 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.

b) 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 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.

c) 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, fixée par la loi (art. 424-1, L. 434-1 du code du travail) est majorée de 10 %. Ils bénéficient également de protections spéciales accordées par la loi en matière de licenciement.

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, le CHSCT peut faire appel à un expert (1). 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 bénéficient 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.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 236-9 (paragraphe I) du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Commission paritaire nationale.

La commission paritaire statuant en tant que commission paritaire d'interprétation est saisie des cas litigieux à la requête de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit les examiner à sa plus prochaine session qui se tiendra dans un délai de 2 mois à dater de la réception de la demande.

Les litiges sont réglés par la commission paritaire d'interprétation sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux que les parties conservent le droit de saisir.

Bourse de l'emploi

Une bourse de l'emploi est créée au sein de la fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM.
Article 9.1

Les objectifs sont les suivants :

- maintenir et accroître la vitalité de la branche professionnelle en faisant face aux problèmes de restructuration et de reconversion ;

- favoriser une certaine mobilité dans la branche susceptible d'enrichir l'expérience professionnelle des individus et les pratiques des organismes ;

- permettre une prise en compte des aspirations des salariés.
Article 9.2

Une large information sera diffusée auprès des organismes et de leur personnel sur le mode de fonctionnement de la bourse de l'emploi :

- articles publiés dans Actualités HLM ;

- communication au conseil fédéral ;

- communication par l'employeur au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux (diffusion d'un exemplaire des fiches " offre ", " demande " et de la notice explicative) ;

- affichage au sein des organismes.

Cette liste d'actions n'est pas limitative.

Les parties signataires demandent que les entreprises de la branche communiquent les postes à pourvoir à la bourse de l'emploi. Celles-ci n'aura de réelle efficacité que si chacun y apporte son concours de façon active.
Article 9.3

La fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM assure le fonctionnement de la bourse de l'emploi et exerce un rôle d'intermédiaire entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Des formulaires " poste à pourvoir " et " demande d'emploi " ont été mis au point dans le cadre de l'accord collectif figurant dans la troisième partie ci-après. Ils sont reproduits dans la quatrième partie de la présente convention collective.

Une notice d'emploi des formulaires précise la procédure à suivre dans la rédaction des offres et demandes et dans le traitement des informations.

Le caractère confidentiel des renseignements figurant sur les fiches " demande d'emploi " doit être respecté par l'entreprise qui offre l'emploi. Cette condition est essentielle au bon fonctionnement du système mis en place. Aucun renseignement ne peut être pris sans l'accord de l'intéressé(e).
Article 9.4

La commission paritaire emploi et formation veille au fonctionnement régulier de la bourse de l'emploi.

Un compte rendu sur les résultats de la bourse de l'emploi est présenté chaque semestre aux membres de cette même commission.
Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 311-1 d code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Recrutement.

L'entreprise détermine le nombre et la nature des différents emplois devant être pourvus.

La création ou la vacance de poste, à l'exclusion des postes de cadres (C3, D1 et D2) est portée à la

connaissance du personnel par tous les moyens laissés à l'initiative de la société, afin de permettre d'éventuelles candidatures.

En cas de recrutement extérieur, il sera notamment fait appel à la bourse de l'emploi instituée dans la branche professionnelle.

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat de travail dans lequel la fonction de l'intéressé est nettement définie ainsi que son mode de rémunération, son coefficient hiérarchique, son lieu de travail et où sont précisées la date de prise de fonction et la date de prise en considération du point de départ de son ancienneté.

En application de la présente convention, chaque salarié visé à l'article 1er bénéficie du classement correspondant à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le coefficient hiérarchique et sa qualification doivent figurer sur son bulletin de paie.

Toute modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou de classification fait l'objet d'une notification par écrit après accord entre les parties.

Pour un travail exceptionnel ou un remplacement temporaire, il pourra être fait appel à du personnel sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le recours au travail précaire pour un poste déterminé ne peut être considéré que comme un palliatif limité dans le temps.

Le recrutement est subordonné aux résultats de la visite médicale prévue par la loi.

Période d'essai.

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les employés, les ouvriers et le personnel d'immeubles relevant du premier coefficient hiérarchique de chacune des classifications ;

- 3 mois pour les employés, les ouvriers, le personnel d'immeubles et les agents de maîtrise relevant des autres coefficients hiérarchiques ;

- 6 mois pour les cadres.

Toutefois, s'il s'agit, d'employés, d'ouvriers, de personnels d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de cadres présentant de sérieuses références ou des qualifications techniques reconnues, l'essai qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié maintenu en fonction à la fin de la période d'essai bénéficie de la reprise de son

ancienneté acquise lors de contrats antérieurs dans la société.

Pendant la période d'essai, les droits découlant de la présente convention sont les mêmes que ceux des bénéficiaires de contrats à durée inderminée et maintenus en fonction à l'issue de leur période d'essai ou exemptés de cette période, sauf en ce qui concerne le licenciement et le maintien du salaire en cas de maladie défini à l'article 29 ci-dessous.

Promotion interne.

Pour procéder à la promotion interne des salariés, il est tenu compte dans la mesure du possible des stages professionnels suivis ou à suivre par l'intermédiaire d'organismes agréés donnant droit à un diplôme reconnu par la profession ainsi que du niveau des connaissances au moment du recrutement et des capacités réelles de l'intéressé à remplir le nouveau poste.

Formation professionnelle et emploi.

Un accord collectif de branche portant sur la formation et l'emploi fait l'objet de la troisième partie de la présente convention.

Sanctions et garanties disciplinaires.

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mise à pied conservatoire du salarié concerné en attendant qu'une décision soit prise à son égard.

Une sanction définitive ne pourra être prise qu'après que la procédure disciplinaire aura été respectée dans les limites et les conditions fixées par l'article L. 122-41 du code du travail (convocation et entretien préalable, motifs de la sanction envisagée, notification de la sanction).

La sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque, au terme de la procédure disciplinaire, une sanction définitive de mise à pied est décidée par l'employeur, elle entraîne, pour le salarié, l'interdiction d'exercer ses fonctions et la perte corrélative du salaire pendant la durée de la mise à pied.

Rupture du contrat. - Démission. - Licenciement. - Retraite

Au-delà de la période d'essai, en cas de départ à leur initiative, les salariés sont tenus de respecter un préavis de 1 mois, les salariés titulaires cadres de 3 mois.

Licenciement.

Au-delà de la période d'essai, un préavis de licenciement de 1 mois plein, porté à 2 mois après 2 ans de présence, est accordé à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres auxquels un préavis de 3 mois doit être donné.

Les conditions financières au départ du salarié sont fixées à l'article 34 ci-après.

Licenciement collectif.

En cas de licenciement collectif, l'ordre des licenciements tiendra compte de certaines considérations et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et des nécessités du service.

Retraite.

La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un coefficient hiérarchique au minimum égal à C 1, résulte de la convention collective nationale du 14 mars 1947 étendue aux cadres des sociétés anonymes et fondations d'HLM par l'avenant du 27 mars 1950 homologué par arrêté du ministère du travail en date du 17 décembre 1951.

Depuis le 1er janvier 1963, le personnel non affilié au régime de retraite des cadres en vertu du paragraphe précédent, bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par l'adhésion obligatoire de chaque société à une caisse de retraite complémentaire des salariés.

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, éventuellement à partir de 55 ans (1) ;

- à l'initiative de l'employeur, à partir de 60 ans, sous réserve que le salarié concerné remplisse les

conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein.

Le montant des indemnités de départ à la retraite est fixé conventionnellement à l'article 33 ci-dessous.
(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Durée du travail - Repos hebdomadaire - Astreintes.

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail seront déterminés par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

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

La durée et l'amplitude du travail du personnel de gardiennage sont traitées dans l'annexe II de la deuxième partie.

Repos hebdomadaire.

Tout salarié a droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés prévus par la loi. Ce repos hebdomadaire est au minimum de 36 heures consécutives, soit 1,5 jour.

Astreintes.

Afin de pouvoir intervenir rapidement en cas d'urgence ou de nécessité tenant à la sécurité de (ou des) l'immeuble(s) dont ils sont chargés ainsi qu'à celle de leurs occupants, les salariés chargés d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien de cet (ces) immeuble(s) ou une partie de ces fonctions, qu'ils soient logés ou non et quelle que soit leur position hiérarchique ou la classification à laquelle leur emploi les rattachent, peuvent être soumis à un régime d'astreinte, au-delà de leur horaire de référence - temps plein ou partiel. (1)
Article 22.1
Nature des astreintes

Pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur, les salariés en astreinte seront tenus de rester à leur domicile ou à proximité et d'être joignables pour pouvoir effectuer un travail au service de la société, soit à la demande de leur employeur ou de son représentant, soit de leur propre initiative dans le cadre de consignes connues.

Durant ce temps d'astreinte, ils ne devront pas exécuter de travail effectif (comme des rondes, par exemple) et ils devront être libres de vaquer à leurs occupations personnelles.
Article 22.2
Organisation des astreintes

Dans tous les cas et pour faciliter l'organisation de ces astreintes par roulement, celles-ci pourront concerner d'autres immeubles que ceux dont les salariés sont chargés habituellement.

La programmation individuelle des astreintes sera effectuée après concertation entre l'employeur et les salariés concernés. Elle devra être portée à la connaissance de ces salariés au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dans lesquelles ce délai est ramené à 1 jour franc.
Article 22.3
Compensation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée sous forme de rémunération en espèces ou en nature ou sous forme de repos. L'avantage en nature que constitue la gratuité éventuelle du logement attribué comme accessoire du contrat de travail peut être, en tout ou en partie, la contrepartie de cette astreinte dans la limite de ce qui, le cas échéant, est déjà pris en compte, au titre du loyer et des charges dans le salaire brut rémunérant la durée équivalente ou réelle de travail effectif.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants :

- en cas de repos ; 12 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant, ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés ;

- en cas de compensation financière en espèces ou en nature ; 12 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors la gratification de fin d'année et la prime de vacances, du 1er coefficient hiérarchique de la catégorie d'emplois correspondante (E1, EE, OE), ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.
Article 22.4
Contreparties des interventions

Lorsque le salarié placé en astreinte est appelé à intervenir pour un travail effectif au service de la société, le temps correspondant sera considéré comme une période de travail effectif et donc décompté et rémunéré comme telle.

Les salariés à temps plein soumis à la durée légale du travail ou à une durée équivalente recevront un paiement de ces heures conforme au régime légal ou conventionnel applicable dans la société pour les heures supplémentaires et les salariés à temps partiel recevront un paiement de ces heures dans les conditions légales ou conventionnelles applicables au régime des heures complémentaires

(2).

Toute intervention effectuée pour organiser des mesures de sauvetage, de prévention d'accidents imminents ou pour réparer en cas de panne ou d'incident survenu sur des matériels ou des installations nécessaires au fonctionnement normal des immeubles donnera lieu à repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, si elle a eu pour effet de suspendre le repos quotidien légal ou le repos hebdomadaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-4-3 et L. 771-1 du code du travail, en tant que, s'agissant des salariés ne relevant pas de l'article L. 771-1, ceux à temps partiel ne peuvent légalement pas être soumis au régime des astreintes (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-4-2 et suivants et L. 771-1 du code du travail, en tant que, s'agissant des salariés ne relevant pas de l'article L. 771-1, ceux à temps partiel ne peuvent légalement pas être soumis au régime des astreintes (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Congés annuels.

Le droit au congé s'apprécie en référence à une période qui s'étend du 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Il est accordé à tous les salariés des congés payés à salaire entier, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de présence jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables.

Il est accordé à tout le personnel un congé supplémentaire de 1 jour par 5 ans d'ancienneté.

L'ordre des départs en congés sera réglé chaque année avant le 1er avril, par la direction, après consultation des délégués du personnel.

Dans les 30 jours qui précèdent la date prévue pour le congé, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent plus être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles.

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 congé, le salarié intéressé aura droit à 2 jours supplémentaires de congés auxquels s'ajouteront les délais de transport ; ses frais supplémentaires de voyage lui seront remboursés.

Congés spéciaux.

Des congés spéciaux avec traitement seront accordés à tout le personnel dans les circonstances

suivantes :

Mariage :

- du salarié : 5 jours ouvrables ;

- d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables.

Naissance, adoption :

- d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Décès :

- du conjoint ou du concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié, ou du partenaire auquel le salarié était lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;

- du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;

- du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrables ;

- d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

- d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ouvrables ;

- des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès.

Les congés de naissance ou d'adoption doivent être pris dans les 15 jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de jours de congés correspondant au congé spécial est reporté dans le droit à congé du salarié.

Pour la bonne marche du service, la date fixée initialement pour la reprise du travail à l'issue du congé normal ne peut être modifiée unilatéralement par le salarié.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour peut s'ajouter au congé proprement dit, délai soumis au même régime que ce congé ; le délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

Service national.

Les règles applicables aux salariés appelés ou rappelés au service national ou tenus de participer à l'appel de préparation à la défense sont fixées par les articles L. 122-18 à L. 122-24 du code du travail.

Rémunération.

La rémunération minimale brute garantie correspondant à chaque emploi défini dans les classifications est fixée dans les annexes de la deuxième partie de la présente convention.

Indemnités - Primes et allocations.

Taux

Après 3 ans révolus d'ancienneté au même coefficient hiérarchique, une prime d'ancienneté est versée mensuellement à chaque salarié, excepté les cadres classés dans l'une des catégories D 1, D 2 ou C 3 de la grille applicable aux personnels administratifs.

Cette prime représente pour chaque salarié concerné 0,6 % de son salaire brut mensuel de base par année révolue d'ancienneté depuis sa promotion au coefficient hiérarchique de son emploi ou, à défaut, de son recrutement.

Cette prime d'ancienneté progressera ensuite par périodes triennales sans pouvoir excéder toutefois un certain pourcentage de cette base de calcul qui exclut toute prime ou gratification, tout avantage en nature et toute heure supplémentaire.
Durée

Le pourcentage effectif est déterminé par le nombre d'années pouvant être pris en compte au titre de la prime d'ancienneté et qui est limité à 18 ans pour les catégories bénéficiaires de cette prime.
Disposition dérogatoire

Cette prime pourra toutefois être réduite ou supprimée pour tout ou partie du personnel, si un accord d'entreprise est conclu pour faire bénéficier le personnel concerné de dispositions au moins aussi avantageuses que la prime ou la part de prime ainsi supprimée, notamment dans le cas de réduction du temps de travail effectuée en maintenant tout ou partie des salaires antérieurs.
Modalités d'application

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions du présent article ou, le cas échéant, pour appliquer tout

accord d'entreprise y dérogeant ou, enfin, à l'occasion de chaque promotion hiérarchique :

1° L'ancienneté acquise excédentaire sera intégrée dans le salaire de base de telle façon que le salaire effectivement perçu reste le même.

2° La part de prime résultant de l'ancienneté excédant le nouveau plafond ne pourra pas servir à financer l'éventuel ajustement à la hausse de l'ancien salaire de base nécessité par le respect du minimum conventionnel applicable. Le montant de cet ajustement sera, par ailleurs, et s'il y a lieu, pris en compte dans le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté.

A titre transitoire et pour faciliter le passage de l'ancien au nouveau système de rémunération de l'ancienneté :

1° L'ancienneté retenue lors de la mise en oeuvre du nouveau dispositif sera celle prise en compte jusqu'alors par l'entreprise.

2° Le taux sera calculé au prorata du nombre de mois d'ancienneté, soit 0,05 % par mois d'ancienneté révolue et restera inchangé jusqu'à ce que le salarié concerné atteigne l'un des paliers conventionnels de changement de taux (3 ans = 1,8 %, 6 ans = 3,6 %,
9 ans = 5,4 %, 12 ans = 7,2 %, 15 ans = 9 %, 18 ans = 10,8 %).

Gratifications et primes.

Article 28.1
Gratification de fin d'année

Une gratification, qui ne saurait être inférieure au salaire du mois de décembre, est attribuée au personnel, *sauf licenciement pour faute grave* (1). Elle est payable au mois de décembre de l'année en cours, sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième.

Le salaire pris en considération est le salaire brut de base du mois, y compris la prime d'ancienneté, lorsqu'elle existe, mais à l'exclusion de toute autre prime, des heures supplémentaires et des avantages en nature.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie non indemnisée dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessous (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de travail effectif.
Article 28.2
Prime de vacances

Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances qui est réglée avant le départ en

congé principal pris pendant la période légale des congés (1er mai - 31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième. Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 4 % du minimum annuel professionnel attaché au premier coefficient de chacune des classifications correspondantes (E 1, EE, OE). Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime de vacances est attribuée au prorata du temps de travail effectif.
Article 28.3
Substitution

Les sociétés qui versaient précédemment, sous des appellations diverses (prime de bilan, prime d'objectif, prime d'assiduité, prime de gestion, etc.) des primes et/ou des gratifications d'un montant global au moins égal à celles prévues aux articles 28.1 et 28.2 ci-dessus, ont la faculté de ne pas appliquer les dispositions des 2 articles précédents.
(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Maladie.

Dès lors qu'un salarié aura acquis une ancienneté de service conclu variant en fonction de son coefficient hiérarchique dans les conditions suivantes :

- 1 mois pour les E 1, EE, OE ;

- 6 mois pour les cadres ;

- 3 mois pour les autres coefficients,
il lui sera accordé, en cas de maladie dûment constatée, une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités qui lui seront versées au titre de l'assurance maladie et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Cette ouverture complémentaire bénéficiera au salarié, sous réserve que celui-ci ait justifié de sa maladie dans les 48 heures, dès que son droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie lui sera ouvert par la sécurité sociale.

En aucun cas, le salarié ne pourra bénéficier d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il est présent.

Cette indemnité conventionnelle sera servie pendant une durée de 1 mois, et pendant les 45 jours suivants, elle sera réduite de moitié. Toutefois, pour les salariés ayant plus de 2 ans révolus

d'ancienneté, chacune de ces durées sera portée à 3 mois (1).

A l'expiration du délai d'indemnisation conventionnelle, la société appréciera si l'intéressé doit être placé en disponibilité, avec éventuellement maintien partiel de son salaire pour une durée déterminée ou, au contraire, s'il y a lieu de pourvoir immédiatement à son remplacement.

Pour le calcul de la période d'indemnisation, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié.
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé) (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Maternité - Adopion.

Pendant le congé légal de maternité ou d'adoption, il est versé mensuellement à la personne en arrêt de travail une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités auxquelles elle a droit au titre de l'assurance maternité et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Accident du travail - Maladie professionnelle.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le salarié blessé ou malade a droit pendant son absence, et jusqu'à consolidation de sa blessure ou jusqu'à sa guérison, au maintien de son salaire intégral, déduction faite des indemnités versées par la caisse de sécurité sociale et de toute autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Allocation en cas de décès

Lors du décès d'un membre du personnel et à défaut d'assurance groupe contractée par l'organisme, une allocation est versée au conjoint ou concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié décédé, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, ou à ses enfants ou, à défaut, à toute personne qui était à sa charge au sens du code général des impôts.

Le montant de cette allocation est déterminé sur des bases identiques à l'indemnité prévue à l'article 33.1 ci-après.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Indemnité de départ en retraite.

Article 33.1

Tout salarié partant volontairement en retraite après 10 années révolues d'ancienneté de service continus perçoit une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans la société.

Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la onzième année.
Article 33.2 (1) En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des seuils suivants et égale à :

- 0,1/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois après 2 ans révolus de services ininterrompus ;

- 0,2/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois après 3 ans révolus de services ininterrompus ;

- 0,9/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois après 4 ans révolus de services ininterrompus et elle est majorée de 0,2/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la cinquième année ;

- 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois après 8 ans révolus de services ininterrompus et elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

Indemnité de licenciement.

En cas de licenciement, et sous réserve que celui-ci ne soit pas motivé par une faute grave, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompus au service de la société recevra une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par année de service.

Si le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, il ouvre droit au salarié après 4

ans de service ininterrompu dans la société à une indemnité se substituant à celle définie à l'alinéa précédent et qui ne saurait être inférieure à 1/3 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté de services continus.

Après 4 ans de service ininterrompu dans la société, en cas de licenciement pour motif économique, les indemnités définies ci-dessus - alinéa 2 - sont majorées de 25 %. Cette majoration est de 50 % si le salarié concerné par ce licenciement économique est âgé d'au moins 50 ans.

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 (gratification et prime de vacances ou leurs équivalents).

En cas de rémunération variable, la partie variable du salaire à prendre en considération sera calculée selon la législation en vigueur.

Frais de déplacement.

Les frais de déplacement engagés par le personnel pour l'exécution de leur mission ou lorsque le salarié doit se rendre par ses propres moyens sur un lieu de travail différent de celui de son poste de travail habituel (siège, atelier, agence décentralisée, lieu d'affectation, etc.), sont remboursés sur production de documents justificatifs.

Les conditions de remboursement sont déterminées par la société qui peut, notamment, plafonner le montant des dépenses remboursables.

Le remboursement des dépenses engagées pour l'usage d'un véhicule automobile personnel ne pourra être supérieur au montant du barème reconnu par la direction générale des impôts au titre des frais professionnels.

Les salariés autorisés à utiliser un véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels devront, sur demande de leur employeur, être en mesure de justifier de l'assurance adéquate.

Pour les trajets effectués entre le domicile et le lieu de travail, les indemnisations légales éventuelles prévues dans certaines agglomérations s'appliqueront.

Une indemnité de repas - dite prime de panier - doit être versée pour indemniser les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors des lieux habituels de travail ou de ralliement.

Elle n'est pas due lorsque :

- le salarié prend effectivement son repas à domicile ;

- il existe un local équipe sur le chantier ;

- le repas est pris en charge financièrement par l'employeur ;

- il est fourni au personnel des tickets-restaurant.

La prime de panier est égale à 2 fois la valeur du minimum garantie, tel qu'il est fixé chaque année par l'ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale).

Vêtements de travail.

La fourniture et le renouvellement des vêtements de travail de base nécessaire à l'exercice des fonctions du salarié, ainsi que les protections individuelles de sécurité et d'hygiène sont à la charge de la société.

La nature des protections ainsi que leurs fréquences de renouvellement seront discutées dans chaque entreprise avec le CHSCT ou à défaut avec les représentants du personnel.

Information des salariés.

Un exemplaire de la présente convention collective doit être remis par l'employeur à tout le personnel en place et à tout nouvel embauché.

L'employeur doit fournir chaque année la liste des modifications apportées à la convention collective :

- au comité d'entreprise et aux délégués du personnel ;

- aux délégués syndicaux.

A défaut de représentants du personnel, la liste annuelle des modifications apportées à la convention collective est communiquée aux salariés.

Intéressement.

Dans le délai de 1 an suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, chaque société anonyme d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement engagera les démarches internes appropriées et conformes aux textes réglementaires en vigueur pour tenter de conclure un tel accord au bénéfice de l'ensemble du personnel.

En cas d'échec des négociations, de nouvelles démarches seront reprises après un délai maximum de 3 ans.

Prévoyance.

Dans le délai de 1 an suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, chaque société anonyme d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire maladie bénéficiant à l'ensemble du personnel engagera les démarches appropriées à la mise en place d'un tel régime.

En cas d'échec, de nouvelles démarches seront entreprises après un délai maximum de 3 ans.
NB : Les documents originaux portent la mention de leurs signataires. Ils peuvent être consultés ou communiqués sur demande auprès du secrétariat de la commission paritaire.