Avenant n° 55 du 1er avril 2021
(Non étendu, applicable à compter de la parution des arrêtés de représentativité correspondant au prochain cycle de représentativité, et ce au plus tard au 31 déc. 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE

SOLIHA

Syndicat(s) de salariés :

CGT

CFDT

FO

Préambule

Conformément aux engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 28 novembre 2019, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations relatives au droit syndical national.

Après avoir conclu des avenants relatifs à la mise en place d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la négociation collective et enfin à la modification du nom de la CCN des FSJT, dorénavant intitulé Habitat et Logement accompagnés (HLA) les partenaires sociaux ont souhaité négocier en priorité des dispositions en matière de droit syndical national et au fonds du paritarisme.

En effet, pour parvenir à une harmonisation conventionnelle du nouveau champ constitué par les entreprises FSJT et celles des personnels de PACT ARIM, les partenaires sociaux sont convaincus que les acteurs de la négociation collective de Branche doivent disposer de moyens nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, actif et de qualité. Il leurs apparaît comme primordial de mettre en place toutes les conditions afin de réussir et de faire bénéficier aux entreprises un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux tout en aboutissant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises du secteur.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent avenant.

Par ailleurs, il est ainsi conclu dans le cadre de la continuité des travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles à la suite de l'arrêté de fusion du 1er août 2019 relatif au rattachement de la CCN des personnels des PACT ARIM à celle des FSJT.

Article I - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la CCN HLA.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article II – Objet

Cet avenant annule et remplace les articles 3.3, 3.4 et 3.5 de la CCN HLA. De plus, il supprime l'article 3.6 de ladite CCN.

Par ailleurs, il supprime les articles 2 Bis, 4 et 5 de la CCN des personnels des PACT ARIM.

Article III : Droit syndical national

Cet article modifie les articles 3.3 à 3.5 de la CCN HLA comme suit :

Article 3.3 - Absences pour raisons syndicales :

3.3.1. Commissions paritaires et groupes de travail

3.3.1.1 Convocation et droit de s'absenter

Pour participer aux commissions paritaires et aux groupes de travail prévus dans le cadre de la négociation nationale de la CCN HLA, des autorisations d'absence rémunérées, comprenant le temps de déplacement, sont accordées aux salariés des entreprises visées au champ d'application de ladite CCN dans les conditions suivantes :

- Ces salariés devront être dument mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle ;
- Une convocation précisant le lieu et la date devra être présentée à l'employeur une semaine avant la tenue de la réunion ;
- Cette autorisation bénéficie à un salarié par organisation syndicale par établissement.

L'ensemble de ces conditions s'applique dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle.

3.3.1.2 Temps de réunion

Le temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés de la branche aux réunions décidées paritairement est assimilé à du temps de travail effectif (temps de pause inclus), et est rémunéré comme tel et ce quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, dans la limite de 3 salariés par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche professionnelle.

Ce temps de travail est alors calculé selon l'horaire mentionné par la convocation.

Les commissions paritaires ainsi que les groupes de travail peuvent être organisés en mode mixte (présentielle et distancielle).

Afin de permettre à chaque organisation de préparer au mieux les commissions paritaires, un ordre du jour prévisionnel ainsi que leur durée seront déterminés lors de la séance qui la précède.

3.3.1.3 Préparation des commissions paritaires nationales

Le salarié bénéficie pour chaque réunion d'une commission paritaire nationale d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la commission paritaire.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire nationale est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié. Cette convocation précise : les lieux, dates et horaires de la réunion, elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

3.3.1.4 Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires

Le temps de réunion des instances paritaires ainsi que le temps de préparation aux réunions plénières sont assimilés à du temps de travail effectif, quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, pour le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

Le temps de transport des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives nécessaire aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale HLA n'est pas assimilé à du travail effectif : néanmoins, ce temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile et le lieu de la réunion donne lieu à des autorisations d'absences rémunérées dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle. .

3.3.2. Autres absences syndicales

Pour participer aux assemblées statutaires et congrès, des autorisations d'absence rémunérée seront accordées sur demande écrite des organisations syndicales présentée au moins 1 semaine à l'avance.

Un seul salarié par organisation syndicale pourra être convoqué à ces assemblées ou congrès dans la limite de 6 jours rémunérés par an.

Dans les associations de plus de 50 salariés (ETP), un salarié supplémentaire par tranche de 50 pourra être convoqué dans la limite de 6 jours par an.

En outre, des autorisations d'absence non rémunérée seront accordées dans la limite de 6 jours par an et par organisation syndicale, pour participer aux réunions en lien avec les assemblées statutaires ou congrès.

Article 3.4 - Exercice d’un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'organisme quitte celui-ci pour exercer un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficiera, pendant l'année suivant l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauche dans son emploi ou dans un emploi identique.

La demande de réemploi devra être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

L'intéressé réembauché conserve le temps de présence acquis à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale sera totalement pris en compte pour ses droits liés à l'ancienneté et pour l'évaluation de son expérience professionnelle.

Article 3.5 - Fonds d'aide au paritarisme

3.5.1. Objet du Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociations conventionnelles de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit que souhaitent insuffler les représentants des salariés et des employeurs parties à la négociation collective. Est donc institué un fonds d'aide au paritarisme destiné à financer notamment :

1. Les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés ;

2. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux. Ce financement sera proportionnel à la présence aux réunions paritaires nationales, dès que cette présence par organisation syndicale est inférieure à 75 % des réunions de chaque commission ;

3. La mise en œuvre d'études sur la branche, décidées par les partenaires sociaux.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Article 3.5.2 - Financement

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'Habitat et du Logement accompagnés (HLA), assise sur la masse salariale de tous les salariés.

Ainsi, l'assiette de cette cotisation est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre des négociations visant à harmoniser les dispositions en la matière pour les entreprises FSJT et celles des personnels des PACT ARIM, une cotisation cible est fixée dans le présent texte.

Ainsi, la cotisation cible est fixée à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au plus tard à compter du 1er janvier 2025.

Pour aboutir à ce taux, les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des personnels des PACT ARIM devront cotiser à hauteur de 0,05 % à compter de la première année suivant l'extension de l'accord. Cette cotisation évoluera ensuite systématiquement chaque année par une augmentation égale à la cotisation versée la première année jusqu'à aboutir à la cotisation cible prévue dans le présent texte.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1ère année	**0,05%**
2ème année	**0,10%**
3ème année	**0,15%**

Pour les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des FSJT, dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du texte, une cotisation de 0,20% de la MSB, cette cotisation évoluera systématiquement chaque année par une diminution selon l'échéancier ci-dessous jusqu'à aboutir à la cotisation cible.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1ère année	**0,19%**
2ème année	**0,17%**
3ème année	**0,15%**

Dans le cas où la collecte de ces fonds s'avère insuffisante pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, les trésoriers de l'association de gestion du paritarisme devront alerter, dès constations, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire, l'OPCO « Cohésion sociale » est chargé du recouvrement de cette cotisation, qui interviendra à même échéance que la collecte des contributions supplémentaires conventionnelles à la formation professionnelle.

Article IV : Disposition transitoire : Remboursement des frais

A compter de la date de signature du présent texte et jusqu'à son extension la prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires HLA, de ces groupes de travail associés et des réunions préparatoires est déterminée selon les règles fixées par l'association de gestion d'aide au paritarisme FSJT (AGEPA- FSJT).

Cette prise en charge bénéfice à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national dans le secteur FSJT ainsi que pour celui des personnels de PACT ARIM.

Pour ce faire, les textes régissant le fonctionnement de l'AGEPA seront modifiés et adaptés en conséquence et ce au plus tard pour fin septembre 2021.

Article V : Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la parution des arrêtés de représentativité correspondant au prochain cycle de représentativité, et ce au plus tard au 31 décembre 2021.

Article VI : Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article VII : Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.