



**ACCORD D'ADAPTATION DE LA CCN DES ESH
VILOGIA SA d'HLM**

Entre d'une part :

VILOGIA SA d'HLM, dont le siège est situé à VILLENEUVE D'ASCQ, 74 rue Jean Jaurès,
représentée par **M. Philippe REMIGNON**, agissant en qualité de Directeur Général.

Et d'une autre part :

Les organisations syndicales représentatives soussignées, savoir :

C.F.D.T. Construction et Bois

254 Boulevard de l'usine, 59000 LILLE

Représentée par **M. Pascal PESEZ**, délégué syndical

C.F.E. – C.G.C SNUHAB

15 rue de Londres, 75009 PARIS

Représentée par **M. Olivier YEDDOU**, délégué syndical

C.G.T. – Union locale de Roubaix et Environs

78 boulevard de Belfort, Bourse du travail, 59100 ROUBAIX

Représentée par **M. Philippe DEBACKER**, délégué syndical

F.O. – Union locale des syndicats ouvriers de Lille et environs

Boulevard de l'usine, CS 90022, 59045 LILLE CEDEX.

Représentée par **M. Pascal KINZIGER**, délégué syndical

Handwritten signatures and initials:
Vh, PP, FLO, M, OY

PLAN DE L'ACCORD

1 ^{ère} partie : DISPOSITIONS GENERALES	5
Article 1 ^{er} : Objet – Champ d'application	5
Article 2 : Durée – Révision – Remise en cause	5
Article 3 : Information du personnel	6
Article 4 : Règlement des litiges éventuels	6
Article 5 : Publicité - Dépôt	7
Article 6 : Commission d'interprétation et de suivi	7
2 ^{ème} Partie : RELATIONS COLLECTIVES	8
Article 7 : Droit syndical.....	8
Article 8 : Délégués et représentants syndicaux.....	8
3 ^{ème} partie : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	9
Article 9 : Organisation des horaires de travail	9
Article 10 : Décompte annuel du temps de travail	12
Article 11 : Jours de repos.....	13
4 ^{ème} partie : MODALITES DE REMUNERATION	16
Article 12 : Principes généraux.....	16
Article 13 : Eléments de la rémunération	16
5 ^{ème} partie : AVANTAGES COLLECTIFS.....	19
Article 14 : Congés supplémentaires d'ancienneté.....	19
Article 15 : Congés pour événements familiaux et personnels.....	19
Article 16 : Congé pour enfant malade	20
Article 17 : Congé pour enfant hospitalisé	20
Article 18 : Avance sur salaire	21
Article 19 : Logement	21
Article 20 : Prise en charge des abonnements de transport collectif.....	21
Article 21 : Prime de médaille du travail.....	22
Article 22 : Titres repas.....	22
Article 23 : Budget des activités sociales et culturelles du Comité d'entreprise.....	22
Article 24 : Clauses de mobilité	22
Article 25 : Carte Parking	22

Handwritten signatures and initials:
A large checkmark and the letters "OY" are visible in the top right corner.
Below the signature line, there are several handwritten initials and marks, including "PP", "R", and a circled "R" with an arrow pointing to it.

6 ^{ème} partie : RUPTURE DU CONTRAT.....	23
Article 26 : Licenciement	23
Article 27 : Départ à la retraite.....	23

PP M 13/04
Sey

PREAMBULE

Les contrats de travail du personnel de l'Association de Gestion VILOGIA et de la SAEM de BEGLES ont été transférés à VILOGIA SA d'HLM à effet, pour partie du 1^{er} janvier 2014, pour partie du 1^{er} avril 2014, et pour partie du 20 décembre 2014 dans le cadre de la cessation d'activité de l'association et du transfert de ses actifs et activités.

Le statut collectif applicable à l'Association de Gestion VILOGIA (en matière de mutuelle, prévoyance, 13ème mois, RTT, tickets restaurants, prime vacance...) a été temporairement maintenu, conformément aux dispositions légales, après l'expiration du préavis légal de 3 mois, à compter du 1^{er} avril 2014, pour une partie du personnel, et du 1^{er} juillet 2014 pour une autre partie.

Compte tenu de la fin de la période de survie de l'accord, et de l'applicabilité de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000, dite convention des ESH, étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 2001, les organisations syndicales et la Direction Générale se sont rencontrées afin d'examiner les conditions d'entrée en vigueur de la convention collective précitée, et l'adaptation de ses dispositions, accompagnée d'un maintien partiel de différents avantages et dispositifs issus de l'ancien statut collectif.

Le présent accord concrétise l'accord des parties soussignées à ce titre.

Il reste à négocier les accords suivants :

- Loi Mathys
- CET
- Journée de solidarité
- Télétravail
- Egalité Homme/Femme
- Droit d'expression
- GPEC
- Prime de sujétion
- Prêt Auto
- CPF
- Prime carburant
- Indemnisation de la maladie et délai de carence

IL EST CONVENU CE QUI SUIV

Handwritten signatures and initials:
PP, ML, 01, and other illegible marks.

1^{ère} partie : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Objet – Champ d'application

1.1 – Le présent accord définit les modalités d'application de la convention collective nationale des personnels des Sociétés Anonymes et Fondations d'HLM du 27 avril 2000 au personnel de VILOGIA SA d'HLM ; dans le cadre du présent accord, cette convention sera désignée comme « convention ESH ».

1.2 – Le présent accord s'applique à l'ensemble des bénéficiaires définis ci-après, présents à l'effectif ou qui viendraient à l'être, au sein des différents établissements de VILOGIA SA d'HLM, sauf disposition expresse contraire spécifique.

1.2 bis – Les accords collectifs conclus depuis le 1^{er} janvier 2014 au sein de VILOGIA SA d'HLM continuent de s'appliquer à savoir :

- Le protocole préélectoral
- Le protocole cadre du 4 février 2015
- L'accord d'intéressement
- L'accord contrat de génération
- L'accord Astreinte
- L'accord Mutuelle et Prévoyance

1.3 – Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les salariés de VILOGIA SA d'HLM, quelle que soit leur catégorie professionnelle, et leur durée d'emploi ou de travail.

Article 2 : Durée – Révision – Remise en cause

2.1 – Le présent accord prend effet le 29 juillet 2015, pour une durée indéterminée.

2.2 – A tout moment, une demande de révision pourra être présentée par l'employeur ou par une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires du présent Accord d'Adaptation.

Cette demande de révision devra être notifiée aux autres parties signataires de l'accord d'adaptation par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée du projet des points portant révision dudit accord.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours calendaires suivant la date de notification de la lettre de demande de révision à la dernière des parties avisées.

Les modalités éventuelles d'opposition à la révision dudit Accord sont réglées conformément aux articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

2.3 – Chacune des parties signataires du présent accord peut dénoncer celui-ci, au plus tôt un an après sa date d'application, et ce, moyennant les modalités et procédures suivantes :

AP IK

FD

hy 01

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation du présent accord devra en aviser les autres parties par lettre recommandée avec accusé réception. La dénonciation pourra être totale ou partielle.

En cas de dénonciation partielle du présent accord, celle-ci devra être accompagnée des modifications éventuelles proposées par la partie en ayant pris l'initiative. La dénonciation prendra effet, après un préavis de trois mois à compter de la notification de ladite lettre recommandée avec accusé de réception à la dernière des parties avisée de la dénonciation.

La dénonciation doit, pour être valable, faire l'objet des mêmes procédures de publicité que celles prévues à l'article 5, « Publicité - Dépôt » ci-dessous.

Des négociations devront être engagées entre les parties signataires dans les 30 jours calendaires suivant la notification de la lettre de dénonciation à la dernière des parties avisées.

Le présent accord et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de nouvelles dispositions éventuelles issues de la négociation, dans la limite d'un an au maximum à compter de la date d'effet de la dénonciation.

2.4 – En cas de modification des dispositions conventionnelles de la branche, de nature à impacter les termes du présent accord ou influencer sensiblement sur ses effets, les parties se réuniront afin d'examiner les conséquences que la modification intervenue comporterait pour les salariés de VILOGIA SA d'HLM, et pour l'entreprise elle-même, en particulier en termes de droits des salariés, d'équilibre économique et de qualité du service rendu à la collectivité ; une révision totale ou partielle du présent accord serait alors négociée entre les parties signataires.

A défaut d'accord dans un délai de trois mois suivant la signature des nouvelles dispositions de branche, chacune des parties aura la faculté de dénoncer le présent accord.

Article 3 : Information du personnel

3.1 – Le présent accord a été soumis à la consultation du Comité d'entreprise lors de sa réunion du 29 juillet 2015.

3.2 – Le contenu du présent accord fera l'objet d'une information collective sous toute forme appropriée.

Article 4 : Règlement des litiges éventuels

4.1 – Tout litige individuel relatif à l'application du présent accord fera l'objet d'une tentative préalable de conciliation entre d'une part des représentants de la Direction, et d'autre part le ou les salariés concernés par le différend, assisté d'un représentant du personnel de son choix.

4.2 - Tout litige collectif relatif à l'application du présent accord fera l'objet d'une tentative préalable de conciliation entre d'une part des représentants de la Direction, et d'autre part le ou les salariés concernés par le différend, assisté par l'ensemble des organisations syndicales.

4.3 – Si le désaccord persiste, chaque partie pourra éventuellement saisir la juridiction compétente. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit.

Article 5 : Publicité - Dépôt

5.1 – Le présent accord sera consultable par le personnel sur le système intranet de VILOGIA SA d'HLM; son existence fera l'objet d'une mention par affichage dans les différentes unités de travail de la société et au siège.

5.2 – Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentées dans l'entreprise pour l'exercice du droit d'opposition prévu par les dispositions légales en vigueur ; cette notification interviendra par lettre recommandée avec accusé de réception, et par lettre remise en mains propres aux délégués.

Passé le délai d'opposition de huit jours visé par l'article L. 2232-12 du Code du travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE compétente, en un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support informatique.

Article 6 : Commission d'interprétation et de suivi

6.1 – Pendant la durée d'application du présent accord et dès la date de signature, une commission d'interprétation et de suivi de l'accord, comprenant paritairement autant de Représentants de la Direction de l'Entreprise que de Représentants de chaque Organisation Syndicale de salariés présente au sein de VILOGIA SA d'HLM, sera instituée.

Elle fixera son propre Règlement Intérieur afin d'établir ses modalités de fonctionnement dès la signature du présent accord.

6.2 – Son rôle sera de suivre l'application de l'accord de substitution, d'éventuellement suggérer toutes modifications utiles pouvant y être apportées et de donner toutes interprétations nécessaires à la compréhension d'une disposition pouvant se révéler litigieuses à l'occasion de l'interprétation du présent accord, de ses annexes et/ou avenants ultérieurs.

6.3 – Les Représentants des Organisations Syndicales de salariés seront de 2 par Organisation Syndicale. Afin de respecter la parité, un seul vote par organisation syndicale sera possible, ce droit de vote étant exercé par le représentant titulaire du mandat de délégué syndical ; si aucun des représentants n'est titulaire de ce mandat, le droit de vote appartient au plus ancien. Ces Représentants ne sont pas obligatoirement un Représentant du Personnel au sens des Institutions Représentatives du Personnel.

Handwritten signatures and initials:
PP, A, W, 04, (red)

Article 7 : Droit syndical

Les signataires s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de l'employeur et du (de la) salarié(e), le droit pour chacun d'appartenir à un syndicat.

VILOGIA SA d'HLM s'engage, en outre, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou ne pas appartenir à une Organisation Syndicale pour arrêter sa décision à l'égard d'un(e) salarié(e) en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si un(e) salarié(e) conteste le motif de congédiement comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits 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.

Les informations syndicales, publications, affichages, tracts seront affichés et/ou diffusés conformément aux dispositions légales.

Conformément au code du travail, le mandat des représentants du personnel de l'entreprise ne pénalisera pas leur avancée salariale ainsi que leurs évolutions professionnelles.

Article 8 : Délégués et représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner :

- deux Délégués Syndicaux ;
- un Représentant Syndical au Comité d'Entreprise

Ces Représentants du Personnel bénéficieront des crédits d'heures de délégation conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

Ces Représentants du Personnel bénéficieront, en outre, des locaux et moyens matériels nécessaires pour l'exercice de leurs fonctions, conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

Dans le cadre de leurs fonctions, les délégués syndicaux auront un smartphone mis à leur disposition par la Direction de l'entreprise le temps de leur mandat.

Les temps de trajet des délégués syndicaux pour les réunions préparatoires dans le cadre d'accord d'entreprise, ainsi que pour leur éventuelle délégation, ne sont pas pris sur les heures de délégation de ceux-ci.

3^{ème} partie : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 9 : Organisation des horaires de travail

9.1 Le temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est ainsi défini comme étant « le temps pendant lequel le salarié(e) est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Le temps de travail effectif s'entend conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du Travail.

Le temps de travail effectif s'entend en outre pour les périodes légalement assimilées comme tel :

- les heures de délégation des Délégués Syndicaux, des Délégués du Personnel, des membres du Comité d'Entreprise, du CHSCT et de la commission loisirs.
- les heures passées par les membres du Comité d'Entreprise à une formation économique ;
- les heures passées par des salarié(e)s ou les Représentants du Personnel à des formations économiques, sociales et syndicales ;
- le temps passé pour la mise en place de réunions préparatoires
- les heures de repos compensateur légal et de remplacement ;
- le temps passé aux examens médicaux obligatoires ;
- les heures passées en formation professionnelle à la demande de l'employeur pendant le temps de travail ;
- les jours fériés chômés (toutefois non imputables dans le quota annuel des heures supplémentaires et n'ouvrant pas droit à repos compensateur légal (circulaire administrative du 6/12/2000) ;

De même, sans que cette liste soit limitative, il est précisé que ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif :

- le temps consacré au déjeuner et au casse-croûte ;
- le temps consacré à des activités pour le seul compte du salarié(e) à son initiative ;
- le temps d'inaction comportant une maîtrise de son temps par le salarié(e), tels que les temps de pause où le salarié(e) peut vaquer librement à des occupations personnelles ;
- le temps d'habillage et de déshabillage sur site de tenue vestimentaire obligatoire ;
- le temps de trajet domicile- travail sur le lieu d'affectation habituel ;
- le congé individuel de formation ;
- les absences pour maladie, accident, grève ; etc...

Cette liste d'exclusion n'est pas exhaustive, et pourra être complétée ou modifiée de fait par toute nouvelle disposition législative ainsi que par toute interprétation jurisprudentielle sur la

PP 12
28/07
13/07

notion de temps de travail effectif.

A titre indicatif, il est précisé en outre que certains temps de formation passés à l'initiative du salarié(e) et acceptés par l'employeur, sont pris en compte en tant que temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés (congé individuel de formation, bilan de compétence, congés jeunes travailleurs)

9.2 - L'horaire de travail est établi sur une base hebdomadaire de 38 heures et 30 minutes.

La répartition de l'horaire hebdomadaire est définie collectivement par notes de service selon chaque service concerné.

L'horaire de travail de chaque service peut ainsi être réparti dans le cadre d'amplitudes horaires tout en tenant compte obligatoirement de conditions de présence, telles que définies ci-dessous :

- une amplitude hebdomadaire du lundi matin au samedi midi pour les agences de la Direction Gestion Immobilière Nord, sur l'agence commerciale de Lille
- une amplitude hebdomadaire du lundi matin au vendredi soir pour les autres services et agences, sauf cas particuliers pour conditions d'organisation dans les secteurs.
- une amplitude journalière de 7 H 30 à 19 H 30, avec une pause minimale de ¼ d'heure pour le repas entre les heures du midi
- une plage horaire fixe obligatoire de présence pour l'ensemble du personnel, comprise entre :
 - . 9h30 et 11h30
 - . 14h00 et 16h00

Une présence minimale de personnel, dans une amplitude journalière de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 18h00 pour tous les Départements et services, sauf pour les agences de la Gestion Immobilière où une présence minimale du personnel devra être assurée dans une amplitude journalière de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30. Ne sont pas concernés les secteurs présentant des spécificités locales.

Dans le cas d'un renforcement des effectifs au sein des agences, ces amplitudes minimales pourront être portées à 18 heures.

9.3 - Dans le cadre de l'horaire de chaque service concerné, des horaires individualisés peuvent être instaurés à la demande des salariés concernés à la condition qu'ils soient compatibles avec l'horaire collectif et les règles applicables telles qu'indiquées ci-dessus.

La mise en place d'horaire individualisés s'inscrit obligatoirement dans un cadre trimestriel de manière à ce que la moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif soit égale à 35 heures après prise de jours de repos visés à l'article 11 ci-après.

De plus, l'horaire individualisé des salariés doit respecter les dispositions réglementaires en vigueur et les limites maximales applicables en matière de durée de travail journalière et hebdomadaire.

9.4 - En cas d'exécution d'heures exceptionnelles au-delà de 38 heures et 30 minutes par semaine, effectuées par un(e) salarié(e) à la demande expresse d'un chef de service ou effectuées à l'initiative d'un(e) salarié(e) en raison de motifs particuliers d'urgence ou de nécessité liée à l'exercice de ses fonctions et dûment accréditées à posteriori par le chef de service concerné, celles-ci feront l'objet d'un repos compensateur de remplacement.

Le repos compensateur porte à la fois sur la totalité des heures supplémentaires considérées telles qu'évoquées au paragraphe ci-dessus et sur les majorations légales y afférentes.

Celles-ci font l'objet d'un document conforme aux dispositions réglementaires en vigueur et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les repos compensateurs peuvent être pris par journées ou demi-journées au choix du chef de service ou/et du (de la) salarié(e).

Il est en outre convenu que l'application du repos compensateur de remplacement doit être effectué dans un cadre trimestriel de manière à ce que la moyenne hebdomadaire de travail effectif soit égale à 35 heures, après prise de jours de repos visés à l'article 11 ci-après.

En conséquence, au terme de chaque trimestre civil, tout solde de repos compensateur de remplacement, inférieur à une demi-journée, fera l'objet d'une liquidation sous une forme financière.

Ce solde sera alors considéré comme ayant valeur d'heures supplémentaires.

Enfin, à l'exception de ces heures supplémentaires déjà rémunérées, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée annuelle de 1.607 heures et non compensées ouvriront droit elles aussi aux majorations pour heures supplémentaires.

9.5 - Considérant que l'organisation et l'exécution du temps de travail effectif relèvent de la responsabilité de chacun et que le contrôle des présences est une responsabilité de la maîtrise et de l'encadrement, les éléments de vérification du temps de travail effectif du personnel concerné s'effectueront à partir de l'utilisation de l'outil « gestion individualisée » de l'horaire de chaque salarié(e).

Cet outil ayant notamment pour objet de décompter le temps de travail :

- quotidiennement en indiquant les heures de début et de fin de chaque période de travail,
- hebdomadairement par récapitulation des heures effectuées.

Handwritten signatures and initials:
PP, M, FLD, and a large signature/initials on the right.

Article 10 : Décompte annuel du temps de travail

10.1 – La durée normale de travail des salariés de VILOGIA SA d'HLM est décomptée sur l'année, du 1^{er} janvier au 31 décembre, sur une base de 1607 heures, y compris la journée de solidarité, mais exclusion faite des congés payés et des jours fériés chômés. Ce nombre est déterminé, en cas d'embauche ou de départ en cours d'année, au prorata de la période d'emploi, et des droits à congé payé.

Les heures de travail perdues par suite d'un arrêt de travail pour maladie, congé de maternité, etc. sont déduites de la durée annuelle normale de travail de 1607 heures.

La rémunération fixe mensuelle brute est déterminée sur une base mensuelle constante, indépendamment de la répartition des jours de travail dans le mois et des variations d'horaires liées à l'annualisation de la durée du travail. La base de mensualisation s'établit, pour les salariés travaillant à temps complet, à 151,67 heures.

L'incidence des variations du temps de travail (pour absence, congés rémunérés ou non, heures supplémentaires, etc...) est prise en compte sur la base de la durée normale de travail de 35 heures.

Pour l'application éventuelle de la réglementation relative au chômage partiel, dit activité partielle, la Direction sollicitera, le cas échéant, l'indemnisation des heures de travail perdues lorsqu'il apparaîtra que la durée de travail sur la période annuelle de travail considérée sera inférieure à 1 607 heures.

Quelles que soient les modalités retenues pour l'organisation de la durée du travail, tout salarié visé par le présent accord doit être en mesure de connaître la répartition de sa durée du travail, ainsi que l'horaire correspondant à cette durée, au moins 7 jours calendaires à l'avance, de même que toute modification raisonnablement prévisible.

10.2 - L'organisation du temps de travail comporte, pour un horaire hebdomadaire établi sur une base de 38 heures et 30 minutes, un cumul des heures de travail accomplies de 35 à 38 heures et 30 minutes, un nombre de jours de repos (anciens « jours ARTT ») fixé forfaitairement à un maximum de 20 jours ouvrés par an, proratisé pour les salarié(e)s ayant un horaire de travail hebdomadaire inférieur à 38 heures et 30 minutes.

Ce prorata est calculé, proportionnellement, selon un coefficient résultant du rapport de l'horaire hebdomadaire contractuel des salarié(e)s concerné(e)s, sur la base hebdomadaire de 38 heures et 30 minutes.

10.3 - Les salarié(e)s à temps partiel pourront toutefois prendre, à leur demande, des jours de repos dans la limite de 10 % de la durée de travail contractuelle initiale et dans les mêmes conditions que celles applicables pour les salarié(e)s à temps plein mais de manière proportionnelle s'il y a lieu. La prise de jours de repos tels que définis ci-dessus est de droit pour le salarié à temps partiel qui en fait la demande. Elle fera dès lors l'objet d'un avenant au contrat de travail qui en précisera les modalités.

Cet avenant contractuel aura alors pour objet :

- de définir la nouvelle durée hebdomadaire de travail résultant de la prise de jours de repos ;
- de préciser les nouvelles modalités de répartition du travail, notamment en raison du nombre de jours de repos pouvant être pris proportionnellement à la durée de travail contractuelle initiale ;
- l'adaptation de la rémunération mensuelle à la réduction du temps de travail effectif résultant des jours de repos.

10.4 - Dans le cadre des dispositions légales applicables autorisant le travail exceptionnel le jour du repos du dimanche et les jours fériés chômés, les salarié(e)s pourront être amené(e)s à intervenir dans ce contexte, à l'occasion de salon, foire ou exposition pour le compte de VILOGIA SA d'HLM.

Le temps passé à l'occasion de ces salons, foires et expositions, ouvre droit à une rémunération majorée pour heures supplémentaires égales à 25 % le samedi et à 100 % le dimanche.

Toutefois, les salarié(e)s, s'ils le souhaitent, ont le droit de bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente au paiement de ces heures supplémentaires majorées.

Article 11 : Jours de repos

11.1 – La prise des jours de repos s'effectue dans un cadre trimestriel.

Le jour de repos peut être pris par journée entière ou/et par demi-journée.

Ces demi-journées ou/et journées de repos sont prises à l'initiative du salarié dans la limite de cinq jours de repos par trimestre civil. La totalité des droits à repos doit être soldée à la fin de chaque trimestre civil de référence.

La répartition par journée ou demi-journée au sein de chaque trimestre s'établit par accord entre les salarié(e)s et les responsables de service, sur la base d'un calendrier établi avant le 20 du dernier mois de chaque trimestre pour le trimestre suivant.

En cas de désaccord sur l'établissement du calendrier, la répartition des jours de repos s'effectue pour moitié par les salarié(e)s et pour l'autre moitié par les responsables de service concernés, et ce avant le dernier jour du dernier mois du trimestre considéré.

Les jours de repos qui n'auraient pas été pris par le salarié, et de son fait, pourront être reportés sur le trimestre suivant dans la limite de trois jours par trimestre avec l'accord

PP DA
FLO
h/oy

exprès du supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, les jours de repos non pris avant le terme de chaque trimestre en raison d'absences imprévisibles telles que maladie, accident du travail, congés maternité, seront pris entre le dernier jour d'absence considéré et le premier jour de reprise de travail effectif.

La modification du calendrier des jours de repos à l'initiative de l'employeur est subordonnée à un préavis minimal de 7 jours.

11.2 – En cas d'absence, le nombre de jours de repos, tels que défini ci-dessus, est réduit à due concurrence, selon les règles suivantes :

Règle n°1

5 jours d'absence, consécutifs ou non, sur un trimestre considéré, correspondent à une demi-journée de repos en moins ; 10 jours à une journée de repos en moins ; 15 jours à une journée et demi de repos en moins et ainsi de suite dans la limite de 5 jours de repos.

Il est procédé à un calcul « arrondi » au chiffre inférieur si nécessaire.

Exemple : Absence de 17 jours ouvrés consécutifs ou non dans un trimestre :

Nombre de semaines complètes d'absence : 17 divisé par 5 = 3,4 arrondi à 3

Nombre de jours de repos en moins : 0,5 jour x 3 = 1,5 jours

Droits pour le trimestre : 5 – 1,5 jour = 3,5 jours de repos

Règle n°2

S'il y a un « trop pris » sur un trimestre, notamment en raison d'une absence maladie, accident de travail, maternité, celui-ci est déduit des jours de repos prévus dans le trimestre suivant.

Exemple : 5 jours de repos pris en début de trimestre, puis absence de 17 jours dans le trimestre considéré, soit 1,5 jour de repos en moins en principe (voir exemple précédent). Ces 1,5 jours de repos seront déduits des jours de repos du trimestre suivant.

Règle n°3

Dans les cas d'absences en cours de trimestre, pour les seuls cas de maladie, accident du travail et maternité, les jours de repos non pris du fait de ces absences sont à prendre en fin de la période d'absence considérée, même au cours du trimestre suivant s'il y a lieu, déduction faite toutefois des jours de repos en moins résultant de la durée de ces mêmes absences.

Exemple : Droit de 5 jours prévu en fin de trimestre, puis absence maladie en fin de trimestre de 17 jours. Le droit à jours de repos est réduit en conséquence de 1,5 jour et est

pp lh
fio
M/O

donc égal à 3,5 jours. Ce solde de droit à jours de repos est pris au terme de la période d'absence, même au cours du trimestre suivant.

11.3 - En cas de démission ou de licenciement, le solde des jours de repos dont pourrait prétendre un salarié(e) au terme de son préavis, s'impute sur celui-ci lorsque le préavis est dispensé d'exécution par la Direction de VILOGIA SA d'HLM.

Lorsque le préavis est normalement effectué, le solde des jours de repos non pris est indemnisé au terme du préavis.

pp lh

oy
Flg.

4^{ème} partie : MODALITES DE REMUNERATION

Article 12 : Principes généraux

12.1 – L'entrée en vigueur du présent accord est sans effet ni positif, ni négatif, sur le niveau global des rémunérations individuelles. L'objectif des parties soussignées est de maintenir les avantages salariaux existants à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et non d'accorder des avantages supplémentaires, ou des augmentations salariales, à raison du seul changement du statut collectif du personnel.

12.2 – Lorsque l'entrée en vigueur du présent accord et l'application des dispositions de la Convention des ESH sont de nature à entraîner un salaire minimum supérieur au salaire réel perçu à la date d'entrée en vigueur du présent accord, tous éléments de salaires confondus, la rémunération du salarié concerné fait l'objet d'une réévaluation, en tout ou partie de ses différentes composantes, par voie de négociation individuelle, de sorte qu'elle atteigne le niveau du salaire minimum mensuel à la date d'entrée en vigueur du présent accord. La rémunération minimale s'apprécie sur une base annuelle tous éléments de salaires confondus.

Article 13 : Eléments de la rémunération

13.1 - Une gratification de fin d'année (13^{ème} mois) est attribuée à tous les salarié(e)s, quelles que soient leurs anciennetés.

Le montant de cette gratification est égal au salaire brut du mois de décembre de chaque salarié(e) concerné(e), à l'exclusion de toute autre prime, du paiement des heures supplémentaires majorées et de la valeur des avantages en nature.

Cette gratification est attribuée au prorata du temps de travail effectif sur la base des jours ouvrés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque exercice civil.

Celle-ci ne se cumule pas avec la gratification de fin d'année (13^{ème} mois) prévue par la Convention Collective.

Les salariés bénéficient par ailleurs d'une prime de vacances, payable en juin de chaque année, calculée à raison de 4% du salaire annuel minimum conventionnel au niveau G1.

Les salariés bénéficient du calcul du 10^{ème} selon l'usage au sein de l'entreprise pour déterminer l'indemnité de congés payés.

Ces différentes primes sont calculées au prorata du temps de travail effectif en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, ou de travail à temps partiel, ou d'absence pour quelque motif que ce soit, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Handwritten signatures and initials: "PP", "H", "RD", and a large "M/OY" signature.

13.2 – Une prime de responsabilité du management peut être attribuée aux collaborateurs « Managers » exerçant une responsabilité hiérarchique d'une équipe de 3 collaborateurs au minimum.

Un « Manager » au sens des présentes dispositions s'entend comme une personne qui participe au recrutement et au choix final des collaborateurs de son service ; évalue la période d'essai ; assure, organise et coordonne le travail des collaborateurs de son service ; anticipe tout événement en matière d'organisation et de fonctionnement de l'équipe dont il a la charge ; fixe les objectifs individuels des collaborateurs et assure seul les entretiens d'appréciation et de progrès ; assure le bon fonctionnement et la discipline du service concerné.

Lorsqu'il y a atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'entreprise, cette prime peut être versée aux « Managers » concernés selon le degré de réalisation des objectifs de progrès définis en matière de management d'équipe, et dont les critères sont définis en début de chaque année par la Direction Générale.

Le montant brut de la prime, fixé par la Direction Générale, peut ainsi varier de 0 à 100 % selon les résultats obtenus par chacun des collaborateurs concernés.

A titre indicatif, le montant de la prime complète, pour un collaborateur ayant travaillé à temps complet sur l'ensemble de la période avec atteinte de l'ensemble des objectifs, est fixé comme suit :

- Directeur de service, ou Manager de Managers et assimilés : 2300 euros
- Responsable de service, Responsable d'agence ou d'AMS et assimilés : 1500 euros
- Responsable de site / Superviseurs et assimilés : 800 euros

13.3 - Lorsque les salarié(e)s des régies de travaux et chauffe sont amenés à travailler en déplacement à plus de 10 km de leur domicile fiscal ou du restaurant d'entreprise ou du réfectoire du lieu habituel de rattachement, il leur est versé une indemnité journalière de « panier » dont le montant unitaire journalier est fixé à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année, ladite indemnité de « panier » n'étant pas soumise à charges sociales en tant que frais professionnels.

13.4 - Certains travaux pouvant être considérés comme insalubres donneront droit au profit du personnel qui les exécutent à des majorations du taux horaire.

Ces majorations du taux horaire et les travaux s'y rapportant sont les suivants :

- 50 % pour le débouchage WC, travaux de vide-sanitaires, débouchage et nettoyage de puisard, colonne ou canalisation eaux usées ;

pp h
W
oy
fleur

- 25 % pour le débouchage et changement de base sur les colonnes vide-ordures, intervention dans les locaux insalubres, ou après un incendie.

13.5 - Une prime dite incendie est attribuée à tout collaborateur qui interviendrait en cas de départ d'incendie dans le patrimoine et ne nécessitant pas ou n'ayant pas nécessité l'intervention des services de pompiers.

Une prime dite de détartrage est attribuée à tout collaborateur qui interviendrait pour des travaux de détartrage de chaudières et de ballons d'eau chaude.

Le montant de ces primes est défini et révisé dans le cadre des négociations annuelles.

Handwritten signatures and initials: "pp", "h", "F. D.", "oy", and a large stylized signature.

5ème partie : AVANTAGES COLLECTIFS

Article 14 : Congés supplémentaires d'ancienneté

Tout salarié comptant 5 ans d'ancienneté révolue bénéficie d'une journée supplémentaire de congés ; il est accordé une journée supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté révolue.

L'ancienneté, décomptée selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année.

Le droit est acquis en totalité dès lors que le salarié bénéficie d'un droit à congés payés intégral ; il est acquis prorata temporis lorsque le salarié bénéficie d'un droit à congés payés réduit pour quelque motif que ce soit (entrée en cours de période ; absences non assimilées à un temps de travail effectif ; etc.) ; il est perdu lorsque le salarié ne bénéficie d'aucun droit à congés payés au titre de la période considérée.

Les congés supplémentaires sont pris pendant la période de prise de congés payés annuels, aux dates définies par accord entre le salarié et le responsable hiérarchique.

Article 15 : Congés pour événements familiaux et personnels

Les salariés de VILOGIA SA d'HLM bénéficient des congés familiaux prévus par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ; Ces jours de congés s'entendent en jours ouvrés avec maintien du salaire :

Mariage et PACS du salarié : 5 jours.

Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours.

Naissance, adoption d'un enfant du salarié : 3 jours.

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;
- du père, de la mère : 3 jours;
- du beau-père, de la belle-mère : 3 jours;
- d'un enfant : 3 jours;
- d'un frère ou d'une sœur : 2 jours;
- des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour.

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

PP 12
Vol
FLO

du congé normal ne peut être modifiée unilatéralement par le salarié.

Lorsque l'événement entraîne un déplacement dûment justifié du salarié, pour une distance supérieure à 400 km aller-retour, il est ajouté aux congés pour événement familial ou personnel un jour d'absence autorisée avec maintien de salaire, porté à deux jours si la distance est supérieure à 600 km aller-retour.

Les salariés bénéficient également des dispositions suivantes :

- Déménagement : 1 jour.

En cas de mobilité professionnelle à la demande de l'employeur, et sur demande des salariés, ceux-ci bénéficient, de deux jours de congés pour déménagement.

Article 16 : Congé pour enfant malade

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie d'un droit à congé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, dont il a la charge effective, et à la condition que :

- le conjoint n'exerce pas lui-même ce droit dans l'hypothèse où celui-ci est aussi salarié de VILOGIA SA d'HLM ;
- le conjoint exerce une activité professionnelle et ne dispose pas d'un droit similaire auprès de son propre employeur ;
- le conjoint, bénéficiant d'un droit similaire, se le voit refuser par son employeur.

Ce droit à congés pour chaque enfant malade est, par année civile, de :

- 3 jours ouvrés par enfant de plus d'un an ;
- 5 jours ouvrés par enfant de moins d'un an ;
- 5 jours ouvrés par enfant, quelque soit son âge, lorsque le salarié(e) concerné assume la charge de trois enfants, ou plus, de moins de 16 ans.

En cas de prise de congés pour enfant malade, les salarié(e)s concerné(e)s pourront bénéficier du maintien de leur rémunération dans la limite de 2 jours ouvrés par an.

Article 17 : Congé pour enfant hospitalisé

Sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, établi par l'établissement hospitalier dans lequel l'enfant séjourne, tout salarié quelque soit son ancienneté, bénéficie d'un droit à congé en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge effective quelque soit la situation professionnelle et personnelle de son conjoint.

Ce droit à congé pour chaque enfant hospitalisé est, par année civile, de :

- 6 jours ouvrés par enfant hospitalisé de plus d'un an
- 10 jours ouvrés par enfant de moins d'un an ;
- 10 jours ouvrés par enfant à charge, quelque soit son âge, lorsque le (la) salarié(e) concerné(e) assume la charge de trois enfants, ou plus, de moins de 16 ans.

En cas de prise de congés pour enfant hospitalisé, les salarié(e)s concerné(e)s pourront bénéficier du maintien de leur rémunération dans la limite de 4 jours ouvrés par an.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Article 18 : Avance sur salaire

En cas de difficultés financières particulièrement graves, les salarié(e)s justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise pourront déposer une demande circonstanciée pour obtenir une avance sur salaire.

Cette demande sera examinée par le Département Développement des Hommes. Les demandes peuvent être formulées auprès du responsable hiérarchique du (de la) salarié(e) concerné(e).

Le montant de l'avance ne pourra excéder la valeur de 2 fois le SMIC mensuel sur la base de 35 h.

Si cette avance est octroyée, le montant de celle-ci s'imputera d'abord sur le(s) montant(s) calculé(s) au prorata, de la prime de vacances et/ou sur la prime de 13^e mois auxquelles pourrait prétendre le (la) salarié(e) concerné(e) pendant l'année civile considérée.

A défaut, ou en cas d'insuffisance du montant de ces primes, le montant de compensation de l'avance sur salaire s'effectuera sur les salaires mensuels sans pouvoir dépasser le dixième de leurs montants exigibles.

Une convention d'avance sur salaire et les modalités de son recouvrement sera négociée de gré à gré entre les salarié(e)s concerné(e)s et le Département Développement des Hommes.

Article 19 : Logement

Les collaborateurs de VILOGIA SA d'HLM ayant un logement appartenant à VILOGIA et bénéficiant par les anciennes dispositions d'une réduction de 10 % de leur loyer, au jour de la signature du présent accord, continueront de bénéficier de cet avantage.

Cette disposition ne sera toutefois plus applicable en cas de déménagement dans un autre logement de VILOGIA SA d'HLM.

Par ailleurs, à partir de la date d'application de l'accord, les collaborateurs de VILOGIA SA d'HLM qui souscrivent un contrat de location pour un logement appartement à VILOGIA sont dispensés du paiement de toute caution lors de l'accès au logement.

Ces dispositions seront toutefois caduques en cas d'interdiction édictée par une instance représentant les Pouvoirs Publics.

Article 20 : Prise en charge des abonnements de transport collectif

Dans le cadre des dispositions légales relatives à la participation de l'employeur aux frais de transport collectif effectivement engagés, sur demande des salariés et sur présentation de justificatif, le coût de l'abonnement aux transports collectifs sera pris en charge à 75 % par l'employeur.

Handwritten signatures and initials:
RP, M, (R), 07

Cet avantage est subordonné au respect des conditions légales et réglementaires assurant l'exonération de cotisations et contributions sociales de cette prise en charge et dans la limite des sommes exonérées.

Article 21 : Prime de médaille du travail

Les salarié(e)s pouvant prétendre à une médaille du travail se verront attribuer une prime de 152.45 euros bruts par le Comité d'Entreprise, complétée à hauteur de 50 % du SMIC mensuel base 35 heures par VILOGIA SA d'HLM

Cette prime pourra se cumuler dans la limite de deux médailles maximum par an.

Article 22 : Titres repas

Le personnel de Vilogia SA d'HLM peut bénéficier de titres repas attribués selon la législation en vigueur.

La valeur faciale de ces titres est fixée à 8,30 € et la participation de l'employeur s'élève à 4,98 €.

Cet avantage est subordonné au respect des conditions légales et réglementaires assurant l'exonération de cotisations et contributions sociales de cette prise en charge et dans la limite des sommes exonérées.

Article 23 : Budget des activités sociales et culturelles du Comité d'entreprise

Le budget des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est fixé à 1 % de la masse salariale brute, à effet du 1^{er} janvier 2015.

Article 24 : Clauses de mobilité

Les clauses de mobilité devront être insérées dans le contrat de travail.

Toute nouvelle clause conclue à dater de la signature du présent accord sera obligatoirement limitée à un périmètre de 30 km (entre les deux lieux de travail) avec un temps de trajet domicile / travail n'excédant pas 1h (1h30 pour la région Ile de France).

Article 25 : Carte Parking

La Direction s'engage à fournir aux collaborateurs des AMS, ainsi qu'au personnel des agences des secteurs (hors Ile de France), un nombre de places de parking suffisant en site propre et le cas échéant un complément sous forme de cartes d'accès à des parkings publics ou privés.

Cet engagement n'est valable qu'en l'absence de parking gratuit accessible dans un périmètre de 5 minutes à pied. Ces dispositions concernent les collaborateurs salariés au terme de leur période d'essai.

Handwritten signatures and initials:
PP R
Fli
BY

6^{ème} partie : RUPTURE DU CONTRAT

Article 26 : Licenciement

26.1 – Licenciement individuel : Quelle que soit sa catégorie professionnelle, sauf cas de faute grave ou lourde ou cas de force majeure, le (la) salarié(e) licencié(e) percevra une indemnité conventionnelle de licenciement selon l'ancienneté acquise depuis son entrée en fonction et calculée comme suit :

- | | |
|----------------------------------|---|
| - 2 à 4 ans d'ancienneté : | 1/5 de mois de salaire par année de service ; |
| - + 4 ans à 8 ans d'ancienneté : | 1/3 de mois de salaire par année de service ; |
| - + 8 ans d'ancienneté : | 1/2 mois de salaire par année de service dans la limite d'un plafond maximum de 12 mois de salaire brut |

ou selon les dispositions légales si ce calcul lui est plus favorable.

Le calcul de l'ancienneté s'apprécie en tenant compte de l'ancienneté continue acquise au sein des anciennes entités juridiques constituant VILOGIA SA d'HLM.

26.2 – Licenciement collectif : En cas de licenciement pour motif économique, après 4 années de services ininterrompus au sein de l'entreprise, les indemnités définies au paragraphe « Licenciement individuel » ci-dessus sont majorées de 25 %.

Cette majoration est de 50 % si le (la) salarié(e) concerné(e) par ce licenciement économique est en outre âgé d'au moins 50 ans.

Le plafond d'indemnisation de 12 mois de salaire passe alors respectivement à 15 mois et 18 mois de salaires bruts.

Article 27 : Départ à la retraite

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

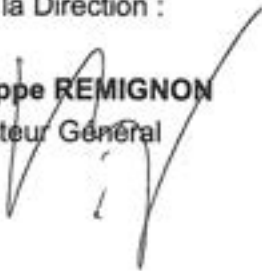
Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la dixième année. Les autres dispositions conventionnelles restent identiques.

Handwritten signatures and initials:
PP, R, B/01, and a large stylized signature.

Fait à Villeneuve d'Ascq, en 7 exemplaires originaux, le 29 juillet 2015

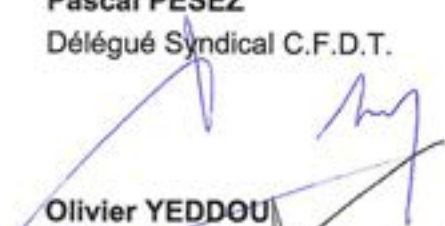
Pour la Direction :

Philippe REMIGNON
Directeur Général

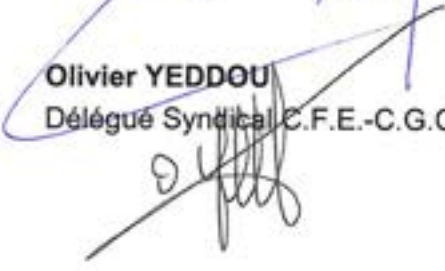


Pour les Organisations Syndicales :

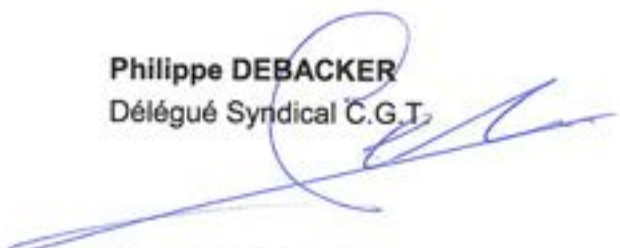
Pascal PESEZ
Délégué Syndical C.F.D.T.



Olivier YEDDOU
Délégué Syndical C.F.E.-C.G.C.



Philippe DEBACKER
Délégué Syndical C.G.T.



Pascal KINZIGER
Délégué Syndical F.O.

