



ACCORD D'ADAPTATION DE L'APPLICATION DE LA CCN DES ESH VILOGIA PREMIUM

Entre d'une part :

VILOGIA PREMIUM, dont le siège social est situé à VILLENEUVE D'ASCQ, 271 Boulevard de Tournai, CS60426, représentée par M. Guillaume VERHAGUE, en sa qualité de Directeur Général, ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,

Et d'autre part :

Les membres du comité social et économique, aux conditions des articles L. 2232-24 et suivants du Code du travail :

- Mme Véronique BELLYNCK, membre titulaire de la délégation du personnel du Comité social et économique ;
- Mme Elodie CARRARA, membre titulaire de la délégation du personnel du Comité social et économique ;
- Mme Sarah GUMNY, membre titulaire de la délégation du personnel du Comité social et économique ;
- Mme Chloé ROMBY, membre titulaire de la délégation du personnel du Comité social et économique.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "VH" or similar, located below the footer text.

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly "CP" or "P", located to the right of the first signature.

Handwritten initials in blue ink, including "CA", "SC", and "EC", located in the bottom right corner of the page.

PREAMBULE

En application de l'article L. 2261-32 du Code du travail, le ministère du travail a publié (Journal Officiel du 27 novembre 2018), un arrêté de fusion du 16 novembre 2018 emportant rattachement de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM (applicable chez Vilogia Premium) à la convention collective nationale des offices publics de l'habitat et sociétés de coordination (« OPH »).

Cette convention collective de rattachement s'avère très différente de la convention collective des coopératives HLM, antérieurement applicable au sein de Vilogia Premium. Nous constatons également qu'elle comprend de nombreuses dispositions bien moins favorables pour les collaborateurs.

Constatant cela, les membres du CSE et la Direction se sont rencontrés et ont décidé de faire application volontaire de la convention collective des ESH, en adéquation avec l'activité de Vilogia Premium.

Les membres du CSE ont rendu un avis favorable à l'unanimité à l'application volontaire de cette convention n°2150 le 19 juin 2023.

Des négociations globales ont ensuite été engagées sur plusieurs thématiques :

- Les dispositions prévues par le présent accord ;
- L'abondement des jours épargnés sur le compte épargne-temps ;
- L'accord sur le temps de travail ;
- Le PERCOL.

Les différents accords ainsi conclus forment un ensemble, qui bien qu'intrinsèquement différents par leur forme juridique et faisant l'objet d'accords distincts, ont été négociés conjointement.

Les dispositions prévues dans le présent accord ainsi que dans l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise instituant un compte épargne-temps sont ainsi conditionnées par l'acceptation individuelle des nouvelles dispositions prévues par l'accord sur le temps de travail tel que négocié en 2024.

Il est convenu ce qui suit :



Ch
SG EC

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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 Premium, sauf disposition expresse contraire spécifique.

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les salariés de Vilogia Premium, quelle que soit leur catégorie professionnelle, et leur durée d'emploi ou de travail.

Le présent accord se substitue aux usages et aux éventuelles dispositions des accords d'entreprise conclus antérieurement à sa signature portant sur le même objet.

ARTICLE 2 – DATE D'EFFET

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2025, pour une durée indéterminée.

ARTICLE 3 – RÉVISION – DENONCIATION

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, selon les dispositions légales en vigueur, à savoir à la date de conclusion du présent accord, l'article L.2232-23-1 du Code du Travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

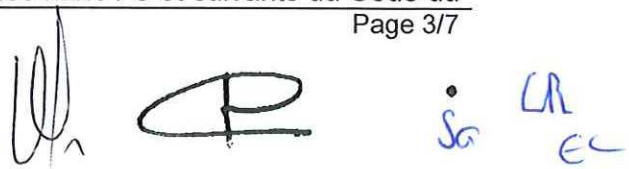
Le plus rapidement possible à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Il est expressément convenu entre les parties qu'en cas de modification dans la convention collective appliquée à Vilogia Premium, les parties se réuniraient afin d'examiner les conséquences que la modification intervenue comporterait pour les salariés de Vilogia Premium ; une révision de cet accord serait alors négociée entre les parties signataires.

À défaut d'accord dans un délai de six mois suivant l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective de branche, le présent accord deviendrait caduc et les dispositions de l'accord de branche s'appliqueraient de plein droit aux salariés de Vilogia Premium.

Le présent accord pourra également être dénoncé selon les dispositions légales en vigueur, à savoir à la date de conclusion du présent accord, les articles L2261-9 et suivants du Code du



travail. En effet, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés, par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt dans les conditions réglementaires.

Pendant la durée du préavis (3 mois), la direction s'engage à réunir les parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.

ARTICLE 4 – RÈGLEMENT DES LITIGES

Tout litige individuel ou collectif relatif à l'application du présent accord pourra faire 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.

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 – LA PRIME VACANCES

Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances, payable en juin de chaque année, calculée à raison de 4% du salaire annuel minimum conventionnel du niveau G1.

Cette prime est calculée 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.

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.

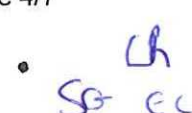
ARTICLE 6 – CONGE POUR ENFANT MALADE

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 Premium ;
- 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 concerné assume la charge de trois enfants, ou plus, de moins de 16 ans.

En cas de prise de congés pour enfant malade, les salariés concernés pourront bénéficier du maintien de leur rémunération dans la limite de 2 jours ouvrés par an et par enfant.

ARTICLE 7 – LE FORFAIT MOBILITES DURABLES

Afin d'encourager le recours à des transports plus propres par les collaborateurs, il est convenu de mettre en place le forfait mobilités durables. Ce forfait comprend les avantages suivants :

- **Prise en charge des indemnités kilométriques vélo et trottinette** : les collaborateurs utilisant le vélo ou la trottinette pour rejoindre leur lieu de travail habituel pourront se faire rembourser des indemnités kilométriques fixées à 0,25€ par kilomètre parcouru.

- **Les abonnements de transports en commun hebdomadaires et mensuels ainsi que les titres de transport unitaires utilisés dans le cadre du trajet domicile-travail.** Les abonnements de transport en commun hebdomadaires et mensuels ainsi que les titres de transport unitaires utilisés dans le cadre du trajet domicile – travail seront remboursés à 100% à compter du 01/01/2025.

Pour bénéficier du remboursement à 100% des abonnements hebdomadaires et mensuels de transports en commun, le collaborateur devra s'engager à utiliser les transports en commun pour le trajet domicile – travail au minimum un tiers des jours ouvrés la semaine ou le mois concerné.

Le remboursement est réalisé sur présentation d'un justificatif, et sur demande via Cleemy. Cette disposition est subordonnée au respect des conditions légales et réglementaires assurant l'exonération de cotisations et contributions sociales de cette prise en charge, et n'est pas applicable aux collaborateurs bénéficiant d'un véhicule de fonction.

- **Aide à l'achat d'un vélo ou d'une trottinette** :

Les collaborateurs souhaitant acquérir un vélo (électrique ou non) ou une trottinette (électrique ou non) pourront se faire rembourser tout ou partie du prix d'achat de ce matériel dans la limite de 200€ (équipements de protection compris). Les justificatifs à présenter seront la facture d'achat ainsi que la déclaration sur l'honneur du collaborateur qui s'engage à utiliser ce matériel pour se rendre sur son lieu de travail au moins 60 jours par an.

- **Aide aux frais de réparation du vélo ou d'une trottinette** :

Les collaborateurs souhaitant réparer un vélo (électrique ou non) ou une trottinette (électrique ou non) pourront se faire rembourser tout ou partie des frais de réparation dans la limite de 100€. Les justificatifs à présenter seront la facture de réparation ainsi que la déclaration sur l'honneur du collaborateur qui s'engage à utiliser ce matériel pour se rendre sur son lieu de travail au moins 60 jours par an.

- **Remboursement des frais d'utilisation de services de mobilité partagée** (location ou libre-service de cyclomoteurs, vélos ou trottinettes électriques, services d'autopartage...) :

Les collaborateurs utilisant ce type de service pour se rendre sur leur lieu de travail pourront se faire rembourser des frais d'utilisation, uniquement si les engins utilisés ne sont pas équipés d'un moteur thermique.

Si • CR
ec

Le remboursement des abonnements de transports en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables, mais l'ensemble cumulé des participations de l'employeur, y compris les remboursements des abonnements de transport en commun, est plafonné à 600€ par an. La participation de l'employeur au seul remboursement des abonnements de transport en commun pourra être supérieure à 600€ par an (soit le plafond d'exonération URSSAF), mais dans ce cas aucune autre participation au titre du forfait mobilités durables ne pourra être effectuée.

Le salarié doit s'engager à ne pas dépasser ce plafond dans le cadre de ces différentes demandes de remboursement réalisées tout au long de l'année. A la clôture de l'exercice, un contrôle sera réalisé pour vérifier si ce plafond a été dépassé ou non. En cas de dépassement, une régularisation sera effectuée.

Ce forfait mobilités durables entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

ARTICLE 8 – BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Le budget des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique est fixé à 0,23 % de la masse salariale brute. A compter du 1^{er} janvier 2024, ce budget est augmenté, chaque année, d'un montant fixe de 15000 euros.

ARTICLE 9 – PRIME DE MEDAILLE DU TRAVAIL

Les salariés pouvant prétendre à une médaille du travail se verront attribuer une prime de 152,45 euros bruts par le Comité Social et Economique, complétée à hauteur de 50% du SMIC mensuel base 35 heures par Vilogia Premium.

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

ARTICLE 10 – PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Le présent accord sera notifié aux membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique pour l'exercice du droit d'opposition prévu par les dispositions légales en vigueur ; cette notification interviendra par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le présent accord sera publié sur l'intranet.

Puis le présent accord sera déposé à la DREETS compétente, via la plateforme de dépôt électronique « Téléaccords » ; ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Lys-Lez-Lannoy.

Fait à Villeneuve D'Ascq, en 6 exemplaires, le 17 juin 2024



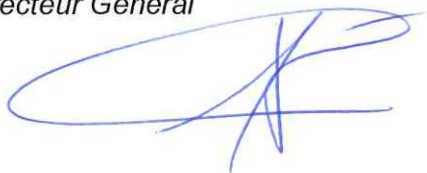
Se CC

CR

Pour la Direction de Vilogia Premium :

Guillaume VERHAGUE

Directeur Général



Pour les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

Véronique BELLYNCK

Membre du CSE Titulaire



Elodie CARRARA

Membre du CSE Titulaire



Sarah GUMNY

Membre du CSE Titulaire



Chloé ROMBY

Membre du CSE Titulaire

