

**AUJOURD'HUI
SE JOUE L'AVENIR
DU LOGEMENT SOCIAL...
...LE VOTRE AUSSI !**



L'UNSA Territoriaux
représentative dans les
Offices Publics de l'Habitat
agit pour tous les salariés
PRIVÉ - PUBLIC

votre contact

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES

**GUIDE
DES ELECTIONS**



Les élections du Comité d'Entreprise

Qui élit et qui peut être élu ?

Les électeurs des membres du comité d'entreprise

Les électeurs des **membres du comité d'entreprise** doivent répondre à plusieurs conditions :

- Salarié de l'entreprise

Tous les salariés de l'entreprise dans laquelle se passent les élections peuvent élire les membres du **comité d'entreprise** (CDI, CDD, contrat suspendu). Les **salariés intérimaires** peuvent également élire le comité d'entreprise s'ils remplissent les modalités pour être pris en compte dans le seuil d'effectif.

- Ancienneté dans l'entreprise

Les **salariés électeurs** doivent travailler dans l'entreprise depuis **3 mois** minimum à la date des élections.

L'inspecteur du travail a la possibilité d'autoriser une dérogation que si cette modification a pour effet que 2/3 des effectifs de l'entreprise remplissent les critères d'éligibilité.

Ainsi, si une entreprise a 20 salariés et qu'un seul a au moins 3 mois d'ancienneté, l'ancienneté nécessaire pour être électeur peut être diminuée à 2 mois si 2/3 des effectifs ont au moins 2 mois d'ancienneté.

- Age

Les **électeurs** doivent avoir au minimum **16 ans** au jour du scrutin pour se présenter aux urnes.

- Droit civique

Les salariés qui ont subi une condamnation pénale les privant de leur droit de vote politique, ne peuvent pas élire les membres du **comité d'entreprise**.

Ces droits civiques sont présumés, les salariés n'ont pas à se justifier sur ce point auprès de leur employeur.

Les conditions d'éligibilité

L'éligibilité va reposer sur un certain nombre de critères :

- **être électeur** : pour se présenter aux élections du comité d'entreprise, le candidat doit d'abord remplir les critères pour être électeur

- **âge** : les postulants au comité d'entreprise doivent être âgés d'au moins 18 ans

- **ancienneté** : les candidats doivent travailler depuis au moins un an dans l'entreprise

- **absence de lien de parenté ou d'alliance** : les salariés qui ont un lien de parenté avec le chef d'entreprise ne peuvent pas se présenter aux élections du comité d'entreprise

L'organisation des élections

Qui organise ?

C'est à l'employeur d'organiser les élections de comité d'entreprise.

Il est dans l'obligation d'organiser les élections du délégué du personnel et du **comité d'entreprise** en même temps.

Les syndicats ne peuvent pas organiser eux-mêmes les élections.

En cas de refus de l'employeur d'organiser les **élections du comité d'entreprise**, les syndicats peuvent demander au juge des référés qu'il impose à l'employeur l'organisation des élections sous peine d'astreinte (paiement d'une somme d'argent par jour de retard)

La double invitation

L'employeur est tenu d'informer l'entreprise de l'organisation des **élections du comité d'entreprise** par voie d'affichage.

Parallèlement, il doit faire, ce qu'on appelle une **double invitation** des « organisations syndicales représentatives » des salariés. La première invitation consiste à convier les syndicats représentatifs à négocier l'accord préélectoral. La seconde les invite à présenter la liste des candidats

Quelles sont les organisations syndicales représentatives ?

Il existe deux types d'organisation syndicale qui peuvent négocier le protocole d'accord préélectoral :

- **Les organisations syndicales représentatives au plan national de la branche :** CGT/CFDT/FO/CFTC/CGC/UNSA-TERRITORIAUX/FAFPT

- **Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise**

Un syndicat dans l'entreprise est représentatif s'il réunit ces 7 critères :

- **respecter des valeurs républicaines** : liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse
- **être indépendant de l'employeur** : liberté dans l'exercice de ses missions
- **être financièrement transparent** : origines des sources
- exister dans l'entreprise depuis **2 ans** minimum
- avoir obtenu **10% des votes** au 1er tour des dernières élections
- avoir une expérience dans le domaine des élections
- présenter **l'effectif de ses adhérents** et le montant des cotisations versées

Les autres organisations syndicales

Il faut distinguer des syndicats représentatifs qui peuvent négocier l'accord préélectoral, des autres organisations non autorisés à participer à la négociation.

- Les organisations syndicales semi représentatives

On parle d'organisation semi représentative lorsque qu'un syndicat n'a pas obtenu les 10% lui permettant d'être représentatif. Elles ne sont donc pas autorisées à négocier l'accord préélectoral avec l'employeur

Une organisation syndicale semi représentative doit répondre à 4 critères :

- être indépendant de l'employeur
- respecter les **valeurs républicaines**
- exister depuis au moins **2 ans**
- être géographiquement ou professionnellement inclut dans l'entreprise
- Organisations venant de constituer une section syndicale dans l'entreprise

Ces organisations ne peuvent pas non plus négocier l'accord préélectoral puisqu'elles ont moins de deux ans d'ancienneté.

Invitation à négocier l'accord préélectoral

- Les collègues

L'un des sujets de la négociation entre employeur et syndicats représentatifs va porter sur le classement des salariés en catégories appelées « **collèges** ».

En principe, **deux collèges** sont constitués :

- ouvriers et employés
- ingénieurs, techniciens, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés

Il existe deux exceptions à cette règle. Lorsqu'il y a plus de 25 ingénieurs dans l'entreprise, un collège ingénieur est constitué.

La constitution de ces collèges sert à répartir équitablement le **nombre de sièges** à pourvoir. Le **protocole d'accord préélectoral ne pourra être validé** si les syndicats représentatifs n'y ont pas été conviés. Un protocole d'accord préélectoral nul entraîne l'annulation des élections du comité d'entreprise.

Dans ce cas, le protocole d'accord préélectoral est renégocié entre employeur et syndicats représentatifs.

- La validité de l'accord préélectoral

L'accord préélectoral doit remplir **deux conditions de majorité** :

- Il doit être signé par la **majorité des syndicats représentatifs** qui ont participé à sa négociation

- Parmi les signataires, il doit y avoir les organisations syndicales qui ont recueilli la **majorité des suffrages** aux dernières élections professionnelles (si ces résultats sont indisponibles, la signature de la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation suffit)

Ce protocole d'accord peut être conservé pour les autres élections.

- **Invitation à présenter la liste des candidats**

Une **date limite** de dépôt des candidatures est normalement prévue. Elle est en principe établie pendant la négociation du protocole préélectoral. Et doit être compatible avec l'organisation matérielle du scrutin. Néanmoins, l'employeur n'a pas le droit de refuser de dépôt de candidature même hors délai, sauf si ce dépôt est susceptible de gêner le déroulement du scrutin.

Absence de candidature

En absence de candidature, l'employeur est tenu d'établir un **procès-verbal de carence** si personne ne s'est présenté au premier et au second tour.

Ce procès-verbal doit être affiché dans l'entreprise et transmis à l'inspection du travail dans les 15 jours qui suivent les élections. L'inspection envoie ensuite une copie aux syndicats du département concerné. Dans ce rare cas, le comité d'entreprise ne sera pas établi.

Le déroulement des élections

Les règles des élections

Les élections des membres du **comité d'entreprise** a lieu en principe au scrutin sous enveloppe.

Les élections des membres titulaires et des membres du comité suppléants sont séparées, l'employeur doit donc prévoir des urnes distinctes pour les deux votes.

Chaque catégorie socioprofessionnelle forme un collège électoral qui vote pour son ou ses représentants.

- **L'employeur doit**

- garantir le secret du scrutin

L'employeur doit s'assurer de l'installation d'**isoloirs** pour garantir le secret du scrutin. Les électeurs du **comité d'entreprise** ne sont cependant pas obligés de les utiliser.

- garantir la sincérité des votes

Les délégués syndicaux sont les **seuls habilités** à recevoir les enveloppes des votes des **élections du comité**.

Les membres du **comité d'entreprise** peuvent exiger la présence permanente d'un délégué syndical habilité par l'employeur à contrôler les élections.

- **L'employeur ne doit pas**

- créer un doute sur la conformité des élections

L'employeur n'a ni le droit de déplacer les urnes des élections dans un endroit isolé ni le droit d'expulser quelqu'un de la salle de vote.

- influencer les résultats des élections

L'employeur doit être neutre. Il ne doit en aucun cas donner son avis sur les candidats aux élections du **comité d'entreprise**.

L'accès au bureau de vote est interdit aux personnes qui n'ont pas le droit d'élire les membres du **comité d'entreprise**.

Les moyens de vote

Il existe plusieurs moyens au vote des membres du **comité d'entreprise**. Le système choisi doit obligatoirement assurer la confidentialité des données transmises.

- Vote par correspondance

Le vote par correspondance est possible dans l'entreprise dans certains cas :

- cas exceptionnels

Il s'agit souvent de conditions de travail qui empêchent certains salariés de se déplacer jusqu'aux urnes (sont exclus les congés payés) pour élire le CE.

L'accord préélectoral ou la convention collective doit prévoir le vote par correspondance pour qu'il soit autorisé. Néanmoins, le juge peut décider d'**imposer le vote par correspondance** si des conditions de travail particulières le justifient.

- procédure spécifique

Un huissier peut être mandaté pour récolter les enveloppes. Dans ce cas, il est le seul intermédiaire entre les électeurs et le bureau de vote.

- Vote électronique

L'entreprise peut faire appel au **vote électronique** si un accord d'entreprise ou de groupe a été signé. L'accord doit comprendre un cahier des charges. L'appel au vote électronique n'exclue pas le vote à bulletin secret sous enveloppe, sauf si une mention le précise.

Ce type de vote peut être effectué à distance ou sur le lieu de travail.

Les tours des élections

Les **élections du comité d'entreprise** sont organisées en deux tours pendant le temps de travail sauf accord contraire entre employeurs et syndicats.

- Premier tour

Les **organisations syndicales** présentent à l'employeur et aux électeurs la liste des postulants au **comité d'entreprise**. Au premier tour, les syndicats qui ont négocié le **protocole d'accord préélectoral** sont les seuls à pouvoir présenter leurs candidats.

Les syndicats ont la possibilité d'inscrire sur leur liste des personnes syndiquées, des personnes non syndiquées, et des personnes membres d'autres syndicats.

- Second tour

- Le second tour a lieu dans trois hypothèses :

- personne ne s'est présenté au premier tour

- le nombre de votes est inférieur au nombre d'électeurs inscrits

- il reste des sièges à pourvoir

Le délai entre les deux tours en est principe de quinze jours maximum, mais il peut être augmenté dans certains cas (contestation du premier tour). Lors du second tour, il n'y a **plus de monopole syndical**, toutes les candidatures sont libres. Comme au 1er tour, il s'agit d'un scrutin de liste avec représentation à la plus forte moyenne.

Le résultat du scrutin

Calcul de la répartition des sièges

Les **sièges** du comité d'entreprise sont **repartis par liste**. Chaque syndicat possède une ou plusieurs listes.

Le calcul de la répartition des sièges se fait en deux étapes :

- Quotient électoral

Le quotient électoral correspond au nombre de voix par collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

- nombre total de voix d'un collège
- nombre de sièges à pourvoir (nombre entier)

- Le calcul des sièges attribués par liste

- nombre de voix recueilli par liste

Quotient électoral

Le résultat de ce calcul correspondra au nombre de sièges attribués à la liste donc à l'organisation syndicale qui a présenté cette liste. On prend en compte le nombre entier obtenu.

Ex : Le résultat de la liste A = 2.97, correspond à deux sièges.

Cette formule de calcul laisse fréquemment des sièges libres.

Le calcul des sièges vacants

Les postes libres sont accordés sur la base de la plus forte moyenne. Voici son calcul.

Calcul A

Siège inoccupé n° 1 =

- nombre de voix obtenu par chaque liste

Sièges déjà attribués+1

Calcul B

Siège inoccupé n° 2=

- nombre de voix obtenu par chaque liste
- nombre de sièges déjà attribués (incluant le siège vacant n°1) +1

Le calcul B sera réitéré autant de fois qu'il y a de sièges libres à pourvoir.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège vacant, il sera accordé à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont obtenu le même nombre de voix, la place est attribuée au plus âgé des deux postulants.

Rôle de l'employeur

L'employeur doit adresser en double exemplaire sous 15 jours le procès-verbal des élections du comité d'entreprise à l'inspection du travail. Il mentionnera dans le procès-verbal toutes les observations et les contestations relatives aux élections du comité d'entreprise.

Contestation

Les contestations liées aux **élections** et à sa régularité doivent être portées au tribunal d'instance. Les frais attachés à la mesure d'instruction, sont à la charge de l'Etat.

- **Délai de prescription des contestations**

Le délai est de 15 jours à compter des **élections du CE** lorsque la contestation porte sur la **régularité de l'élection**. Le délai est de 3 jours à compter de la publication de la liste électorale, lorsque la contestation porte sur l' **électorat**.

Si la déclaration de contestation n'est pas remise en mains propres, la date d'envoi fait foi.

- **Décision du juge**

Le Tribunal d'Instance a **10 jours** à compter de la date de réception du courrier, pour rendre son jugement. La décision est envoyée dans les **trois jours** par lettre recommandée avec avis de réception. Elle peut être contestée à la Cour de Cassation dans un délai de 10 jours.

TEXTES DE REFERENCE PROPRE AUX OPH

ARRETE

Arrêté du 15 juillet 2014 fixant les modalités des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise des offices publics de l'habitat

NOR: ETL1414814A

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique et la ministre du logement et de l'égalité des territoires,

Vu le code du travail ;

Vu le code électoral ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n° 2007-137 du 1er février 2007 relative aux offices publics de l'habitat ;

Vu le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes ;

Vu le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des offices publics de l'habitat,

Arrêtent :

Article 1

Le premier tour des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise des offices publics de l'habitat employant des fonctionnaires titulaires en position d'activité telle que définie à l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou en position de congé parental, des fonctionnaires stagiaires placés en position d'activité ou de congé parental ou des agents non titulaires de droit public a lieu le 4 décembre 2014.

Ces élections sont organisées dans les conditions fixées par le présent arrêté et dans le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales.

Article 2

Conformément à l'article 8 du décret du 8 juin 2011 susvisé, les voix des agents visés à l'article 1er du présent arrêté sont comptabilisées dans des urnes séparées de celle des voix des autres membres du personnel, par collège électoral, afin de permettre leur prise en compte en vue de la constitution du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, du Centre national de la fonction publique territoriale.

Les voix des fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et agents non titulaires de droit public employés par l'office public de l'habitat de Paris sont également prises en compte pour la composition du Conseil supérieur des administrations parisiennes.

Article 3

Les résultats du décompte des voix des agents visés à l'article 1er du premier tour des élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel font l'objet d'un procès-verbal séparé par collège électoral, communiqué sans délai à l'issue du premier tour au représentant de l'Etat dans le département dans lequel est situé le siège de l'office. Pour l'office public de l'habitat de Paris, ce procès-verbal est communiqué au représentant de l'Etat dans la région.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa précédent, les voix des agents visés à l'article 1er sont également reportées sur les procès-verbaux des élections établis pour l'ensemble du personnel au sein de chaque office public de l'habitat.

Ces procès-verbaux ainsi que le procès-verbal mentionné au premier alinéa sont transmis à l'inspecteur du travail et au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail, selon les modalités prévues aux articles D. 2122-7, R. 2314-25 et R. 2324-21 du code du travail.

Article 4

Les procès-verbaux établis pour les agents visés à l'article 1er mentionnent notamment le nombre d'inscrits, le nombre de votants, le nombre de suffrages valablement exprimés, le nombre de votes nuls et le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence. Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats, les procès-verbaux précisent en outre l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat.

Article 5

Le directeur de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages, le directeur général des collectivités locales, le directeur général du travail et la directrice générale de l'administration et de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2014.

La ministre du logement et de l'égalité des territoires,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur de l'aménagement, du logement et de la nature,
J.-M. Michel

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. Struillou

Le ministre de l'intérieur,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général des collectivités locales,
S. Morvan

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique,
Pour la ministre et par délégation :
La directrice générale de l'administration et de la fonction publique,
M.-A. Lévêque

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU LOGEMENT ET DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES

Arrêté du 4 juillet 2014 relatif aux mandats des représentants du personnel aux comités d'entreprise des offices publics de l'habitat et des délégués du personnel

NOR : ETL1413479A

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, le ministre de l'intérieur et la ministre du logement et de l'égalité des territoires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n° 2007-137 du 1^{er} février 2007 relative aux offices publics de l'habitat ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes ;

Vu le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des offices publics de l'habitat,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Les mandats des représentants du personnel aux comités d'entreprise des offices publics de l'habitat et des délégués du personnel issus de la dernière élection intervenue avant la date d'entrée en vigueur du décret du 8 juin 2011 susvisé ou issus des élections intervenues après cette date prennent fin le 31 décembre 2014.

Art. 2. – L'article 1^{er} s'applique dans les offices publics de l'habitat employant des fonctionnaires titulaires en position d'activité tel que définie à l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, en position de congé parental, des fonctionnaires stagiaires placés en position d'activité ou de congé parental ou des agents non titulaires de droit public.

Art. 3. – Le directeur de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages, le directeur général des collectivités locales et le directeur général du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 4 juillet 2014.

*La ministre du logement
et de l'égalité des territoires,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général de l'aménagement,
du logement et de la nature,
J.-M. MICHAU.*

*Le ministre du travail, de l'emploi
et du dialogue social,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. STROUILLOU.*

*Le ministre de l'intérieur,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général
des collectivités locales,
S. MORVAN.*

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des offices publics de l'habitat

NOR : DEVL1100264D

Publics concernés : *les offices publics de l'habitat (OPH) et leurs personnels.*

Objet : *édiction de règles de gestion communes à l'ensemble des personnels des OPH et de règles particulières applicables à l'une ou l'autre des deux catégories de personnels qu'ils emploient, fonctionnaires et agents non titulaires de droit public, d'une part, salariés ne relevant pas du statut général de la fonction publique, d'autre part.*

Entrée en vigueur : *immédiate.*

Notice : *ce décret fait suite à l'adoption de l'ordonnance n° 2007-137 du 1^{er} février 2007 relative aux offices publics de l'habitat et de l'article L. 421-25 du code de la construction et de l'habitation (loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion), qui tendent à conforter la communauté de travail au sein des offices publics d'habitations à loyer modéré et des offices publics d'aménagement et de construction transformés en OPH, au moyen d'une gestion en partie unifiée des ressources humaines, composées principalement de fonctionnaires territoriaux et de salariés privés.*

Le décret met en oeuvre la règle législative selon laquelle le code du travail est applicable à l'ensemble des personnels en ce qui concerne les institutions représentatives (comité d'entreprise, délégués du personnel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et la médecine du travail et pour l'exercice du droit syndical, sous réserve de règles spécifiques dites d'adaptation aux particularités des OPH. Le décret prévoit ainsi certaines dispositions applicables aux agents publics, afin de leur conserver le bénéfice de certaines règles du droit de la fonction publique dans les domaines de l'exercice du droit syndical – en particulier maintien de la possibilité de bénéficier de décharges d'activité de service – et de la médecine du travail.

En outre, le décret remplace le décret statutaire n° 93-852 du 17 juin 1993, qui ne s'appliquait qu'aux salariés de droit privé des OPH. Il reprend ou actualise la plupart de ses dispositions, dont beaucoup portent adaptation des règles du code du travail (en ce qui concerne l'exercice du droit syndical, certaines autorisations d'absence, l'existence d'une commission disciplinaire).

Références : *le texte peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code de la construction et de l'habitation, notamment ses articles L. 421-1 et L. 421-25 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 911-1 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 9 *ter*, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 8, 12, 88 et 120 ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 34 ;

Vu l'ordonnance n° 2007-137 du 1^{er} février 2007 modifiée relative aux offices publics de l'habitat, notamment ses articles 9 et 10 ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-447 du 23 avril 1985 modifié relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 ;
Vu le décret n° 85-552 du 22 mai 1985 modifié relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale ;
Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, notamment son article 21 ;
Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, notamment son article 2 ;
Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 modifié portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes ;
Vu le décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008 relatif à la classification des postes et aux barèmes de rémunération de base des personnels employés par les offices publics de l'habitat et ne relevant pas de la fonction publique territoriale ;
Vu l'avis du Conseil supérieur des administrations parisiennes en date du 24 novembre 2010 ;
Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 9 décembre 2010 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 22 décembre 2010 ;
Vu l'avis de la commission consultative d'évaluation des normes en date du 6 janvier 2011 ;
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

TITRE I^{er}

**DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE
DES PERSONNELS DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

CHAPITRE I^{er}

**Dispositions relatives aux délégués du personnel
et aux représentants du personnel au comité d'entreprise**

Art. 1^{er}. – Les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel prévues au sein des titres I^{er}, II et III du livre III de la deuxième partie du code du travail s'appliquent dans les offices publics de l'habitat au bénéfice de l'ensemble de leur personnel sous réserve des adaptations prévues par les dispositions des articles 2 à 9 du présent décret.

Art. 2. – Pour l'application des dispositions de seuil prévues au titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail, aux titres I^{er} et II du livre III de la même partie de ce code, au titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie du même code ainsi qu'aux articles du présent titre, l'effectif d'un office public de l'habitat est calculé en additionnant :

1. Le nombre de salariés, qui ne relèvent pas du statut général de la fonction publique, déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail ;

2. Le nombre d'agents publics, à l'exception de ceux qui relèvent de cet office et sont placés dans la position de détachement en application des dispositions de l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé, dans les positions de disponibilité ou hors cadres.

Art. 3. – Chaque office public de l'habitat comprend un comité d'entreprise, y compris lorsque son effectif calculé selon les modalités prévues à l'article 2 est inférieur à cinquante.

Art. 4. – Dans les offices publics de l'habitat dont l'effectif calculé selon les modalités prévues à l'article 2 est inférieur à cinquante, le comité d'entreprise comprend deux représentants titulaires du personnel et deux représentants suppléants du personnel. Il comporte un seul collège.

Art. 5. – Outre les attributions prévues par le chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail, le comité d'entreprise de l'office public de l'habitat exerce à l'égard des agents publics employés par cet office l'ensemble des compétences relevant des comités techniques prévues à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Art. 6. – Le comité d’entreprise assure ou contrôle la gestion des activités sociales et culturelles et de leur budget, quelle qu’en soit la forme, pour l’ensemble du personnel employé par l’office public de l’habitat.

10 juin 2011 [JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE](#) Texte 7 sur 119

La contribution annuelle de l’office public de l’habitat pour le financement des activités sociales et culturelles du comité d’entreprise est au moins égale à 1,2 % de la masse salariale brute correspondant au personnel qu’il emploie.

Art. 7. – A défaut d’accord préélectoral valide portant sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux chargés d’élire les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité d’entreprise et conclu dans les conditions de l’article

L. 2314-3-1 ou de l’article L. 2324-4-1 du code du travail, l’autorité administrative mentionnée aux articles L. 2314-11 et L. 2324-13 du même code décide de cette répartition.

Dans un tel cas, la répartition des fonctionnaires et des agents non titulaires de droit public s’effectue de la manière suivante :

1. Les fonctionnaires de catégorie A et les agents publics de niveau équivalent sont assimilés aux ingénieurs et cadres ;

2. Les fonctionnaires de catégorie B, les agents relevant du cadre d’emplois des agents de maîtrise territoriaux et les agents publics de niveau équivalent sont assimilés aux techniciens et agents de maîtrise ;

3. Les fonctionnaires de catégorie C, hormis ceux relevant du cadre d’emplois des agents de maîtrise territoriaux, et les agents publics de niveau équivalent sont assimilés aux ouvriers et employés.

Art. 8. – Pour l’application des dispositions relatives à la composition du Conseil commun de la fonction publique prévues au sixième alinéa de l’article 9 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, des dispositions relatives à la composition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale prévues au troisième alinéa

de l’article 8 et des dispositions relatives à la composition du Centre national de la fonction publique territoriale prévues au cinquième alinéa de l’article 12 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les voix des fonctionnaires territoriaux et des agents non titulaires de droit public employés par les offices publics de l’habitat exprimées lors des élections aux comités d’entreprise font l’objet d’une comptabilisation séparée, au sein de leurs établissements respectifs, de celle des voix des autres membres du personnel. Ces voix sont agrégées avec les voix des autres salariés de l’office public de l’habitat qui les emploie en vue de la mise en oeuvre de la procédure d’attribution des sièges du comité d’entreprise de cet office.

Art. 9. – Le temps nécessaire au déplacement des représentants syndicaux au comité d’entreprise et des représentants élus du personnel en vue d’assister aux réunions prévues aux articles L. 2315-8, L. 2325-14, L. 2325-22 et L. 4614-7 du code du travail est rémunéré comme temps de travail effectif. Il n’est pas déduit des crédits d’heures.

CHAPITRE II

Conditions d’exercice du droit syndical

Art. 10. – Le droit syndical s’exerce dans les offices publics de l’habitat en application des dispositions du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail, sous réserve des dispositions du présent titre et du titre III du présent décret.

Les dispositions du présent décret ne font pas obstacle à l’application d’un accord prévoyant des conditions plus avantageuses pour l’exercice du droit syndical, conclu entre le directeur général d’un office public de l’habitat et les organisations syndicales représentatives.

Art. 11. – Dans tout office public de l’habitat et quel que soit son effectif :

1. Chaque organisation syndicale représentative dans cet office au sens des dispositions des articles L. 2121-1 et suivants du code du travail qui constitue une section syndicale en application de l’article L. 2142-1 du code du travail désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l’employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2143-3 et suivants du même code ;

2. S’il n’est pas représentatif dans cet office, un syndicat qui constitue une section syndicale en application de l’article L. 2142-1 du code du travail peut désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l’office.

Art. 12. – Les offices publics de l’habitat dont l’effectif calculé selon les modalités prévues à l’article 2 est au moins égal à cinquante personnes mettent à la disposition des organisations syndicales qui ont

constitué une section syndicale, sur leur demande, des locaux à usage de bureau. Sauf impossibilité matérielle, ces offices mettent un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations. Lorsque l'effectif d'un office public de l'habitat atteint au moins cinq cents personnes, l'octroi de locaux distincts est de droit.

Art. 13. – Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales par un office public de l'habitat sont, sauf impossibilité matérielle, situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Au cas d'une telle impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs. S'ils sont loués, cet office supporte la charge locative correspondante.

Ces locaux comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.

Lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux administratifs, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales est prise en compte.

Art. 14. – Les organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale peuvent tenir des réunions dans l'enceinte des bâtiments d'un office public de l'habitat en dehors du temps de travail. Ces organisations peuvent également tenir des réunions pendant le temps de travail mais, dans un tel cas, seuls les membres du personnel qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y assister.

Les mêmes organisations syndicales ou celles représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de travail, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre.

Tout membre du personnel d'un office a le droit de participer, à son choix, à une heure mensuelle d'information dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Tout représentant syndical mandaté à cet effet par une organisation syndicale, même s'il ne fait pas partie du personnel de l'office où a lieu la réunion, a libre accès aux réunions tenues par cette organisation dans cet office.

Art. 15. – Les réunions mentionnées à l'article 14 font l'objet d'une demande préalable d'organisation, formulée auprès du directeur général de l'office public de l'habitat une semaine au moins avant la date de la réunion. Elles sont autorisées en tenant compte des nécessités de service.

Art. 16. – Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux personnels dans l'enceinte des offices publics de l'habitat. Ils sont communiqués pour information au directeur général.

Lorsqu'elles ont lieu pendant le temps de travail, ces distributions sont assurées par des personnels en dehors de leur temps de travail, par les représentants du personnel sur leur temps de délégation, par les délégués syndicaux ou par les représentants des sections syndicales sur leur crédit d'heures. Elles ne peuvent porter atteinte au bon fonctionnement des services.

CHAPITRE III

Situation des représentants syndicaux

Art. 17. – I. – Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux membres du personnel de l'office public de l'habitat mandatés par les organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat.

II. – La durée des autorisations spéciales d'absence accordées en application du I à un même membre du personnel ne peut excéder dix jours par an dans le cas de participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats.

Cette limite est portée à vingt jours par an lorsque ce membre du personnel est appelé à participer aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, de syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales.

III. – Des autorisations spéciales d'absence sont également accordées aux membres du personnel de l'office mandatés par les organisations syndicales pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au I du présent article. Ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un contingent global déterminé chaque année par l'office public de l'habitat à raison d'une heure d'autorisation spéciale d'absence pour mille heures de travail effectuées par l'ensemble de son personnel. Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales en fonction des voix obtenues lors des élections en vue de la désignation des représentants du personnel au comité d'entreprise.

IV. – A défaut d'accord collectif plus favorable, des autorisations spéciales d'absence complémentaires sont également accordées aux personnels mandatés par les organisations syndicales et régulièrement convoqués à des réunions de négociation d'accords nationaux avec la Fédération nationale des offices publics de l'habitat et à des réunions des instances paritaires nationales de gestion de ces accords, ainsi qu'à des réunions organisées sur la convocation du ministère chargé du logement et de l'Union sociale pour l'habitat.

Art. 18. – Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à vingt heures par mois. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Art. 19. – I. – Les personnels des offices publics de l'habitat soumis au présent décret ont droit à un congé pour formation syndicale avec rémunération d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, dans les mêmes conditions que celles prévues par le décret du 22 mai 1985 susvisé. Dans les offices dont l'effectif est d'au moins cent personnes calculé selon les modalités définies par l'article 2, ces congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel de ces salariés et dans des conditions fixées par l'accord d'entreprise conclu au sein de chacun des offices.

II. – Outre ce congé, tout salarié relevant du titre II du présent décret a droit à un congé non rémunéré pour fonctions syndicales à l'extérieur de l'office public de l'habitat, pendant lequel son contrat de travail est suspendu. L'accord collectif conclu au sein de cet office précise les durées minimales et maximales de ce congé, les conditions d'ancienneté requises pour son obtention, les conditions matérielles pour en demander le bénéfice et les modalités de réinsertion professionnelle au sein de cet office à l'issue du congé.

Art. 20. – Les mises à disposition ou les décharges d'activité de membres du personnel des offices publics de l'habitat en vue de l'exercice d'activités syndicales et pour lesquelles les offices publics de l'habitat apportent une contribution financière s'appliquent dans les conditions du régime spécial des offices publics de l'habitat défini par accord collectif étendu, relatif à l'exercice du droit syndical signé entre la Fédération nationale des offices publics de l'habitat et les organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE IV

Dispositions relatives à la santé au travail

Art. 21. – Les dispositions relatives à la médecine du travail prévues au titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail s'appliquent à l'ensemble des personnels employés dans les offices publics de l'habitat, sous réserve des dispositions des articles 53 à 56 du présent décret.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNELS DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT QUI N'ONT PAS LA QUALITÉ D'AGENT PUBLIC

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales

Art. 22. – Les dispositions du présent titre comprenant les articles 22 à 46 sont applicables aux personnels employés par les offices publics de l'habitat et qui n'ont pas la qualité d'agent public, dénommés ci-après « les salariés relevant du présent titre ».

Sous réserve des dispositions du présent titre, les dispositions du code du travail s'appliquent à ces personnels. Les dispositions du présent titre peuvent être complétées par accord collectif étendu, conclu au niveau national entre les représentants de la Fédération nationale des offices publics de l'habitat et les représentants des organisations syndicales représentatives.

Art. 23. – La négociation annuelle propre à chaque office public de l'habitat prévue au chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail porte également sur l'évolution annuelle prévisionnelle de la masse salariale brute totale des salariés relevant du présent titre et sur l'évolution professionnelle dans l'entreprise.

CHAPITRE II

Dispositions relatives au recrutement

Art. 24. – A chaque embauche est établi un contrat de travail écrit, qui précise la catégorie et le niveau de l'emploi occupé par le salarié en application des articles 2 et 3 du décret du 27 octobre 2008 susvisé ainsi que les conditions de son engagement, notamment les fonctions de l'intéressé, sa qualification professionnelle, la durée et les horaires du travail, la rémunération, les avantages particuliers attachés à la fonction et les sujétions éventuelles liées à son emploi.

Sans préjudice de l'application de l'article R. 2262-1 du code du travail, un exemplaire du présent décret et un exemplaire du décret du 27 octobre 2008 susvisé sont joints à ce contrat.

Art. 25. – Lors du recrutement de salariés provenant d'un autre office public de l'habitat, d'une société anonyme d'habitations à loyer modéré, d'une société anonyme coopérative de production d'habitations à loyer modéré ou d'une société anonyme coopérative d'intérêt collectif d'habitations à loyer modéré, les fonctions et la rémunération de ces personnels sont fixées en tenant compte de l'expérience acquise et de l'ancienneté correspondantes.

CHAPITRE III

Dispositions relatives à l'exercice des fonctions

Art. 26. – Sous réserve des adaptations prévues par le présent chapitre, les salariés relevant du présent titre peuvent bénéficier d'un intéressement en vertu d'un accord collectif conclu au sein de l'office public de l'habitat en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne peut pas excéder annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées et, le cas échéant, de la rémunération annuelle du directeur général s'il bénéficie également de l'accord en application de l'article R. 421-20-1 du code de la construction et de l'habitation.

Toutefois, lorsque le résultat d'exploitation de cet office est déficitaire avant la comptabilisation de subventions d'équilibre, le plafond de versement est fixé à 2 % du total visé à l'alinéa précédent.

Art. 27. – Les frais de déplacement, de transport et de séjour qui sont exposés par les salariés relevant du présent titre à l'occasion des déplacements qu'ils effectuent pour les besoins inhérents à l'emploi, sont remboursés selon des modalités et des taux fixés par accord collectif. A défaut d'un tel accord, ces frais sont remboursés selon le barème fiscal relatif aux frais professionnels réels.

Art. 28. – Avant le 30 avril de chaque année, pour chaque salarié relevant du présent titre, une évaluation de son activité de l'année précédente est effectuée. Elle fait l'objet d'un entretien avec l'employeur. A cette occasion, l'évolution professionnelle du salarié et celle de sa rémunération sont évoquées. Chaque salarié relevant du présent titre a droit, à sa demande, à un entretien annuel, avec un membre de la direction générale de l'office public de l'habitat.

CHAPITRE IV

Dispositions relatives à la protection sociale

Art. 29. – Les salariés relevant du présent titre sont assujettis au régime général de la sécurité sociale et au régime de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités (IRCANTEC).

Art. 30. – Pour l'application des dispositions des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'instauration au niveau national d'un régime complémentaire de prévoyance ou d'un régime de retraite supplémentaire au profit des salariés relevant du présent titre s'effectue au moyen d'un accord collectif conclu entre les représentants de la Fédération nationale des offices publics de l'habitat et les représentants des organisations syndicales représentatives et étendu par arrêté du ministre compétent. Au niveau de l'office public de l'habitat, ces garanties collectives sont instituées soit par voie d'accord collectif, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le directeur général, soit par une décision unilatérale de ce dernier constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

Art. 31. – I. – Lorsqu'un salarié relevant du présent titre se trouve en situation d'incapacité de travail justifiée par l'envoi de certificats médicaux, il perçoit une indemnité calculée de telle sorte que, pour une période de douze mois consécutifs, il conserve le bénéfice de son salaire brut soumis à charges sociales salariales pendant les trois premiers mois de maladie et la moitié de cette rémunération pendant les neuf mois suivants.

Lorsqu'un salarié relevant du présent titre est atteint d'une affection, dûment constatée et contrôlée dans les conditions prévues par l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui rend nécessaire un traitement et des soins coûteux et prolongés et qui figure sur la liste prévue à l'article D. 322-1 du même code, il perçoit une indemnité calculée de telle sorte que, pour une période de trois ans consécutifs au maximum, il conserve le bénéfice de son salaire brut soumis à charges sociales salariales pendant un an et la moitié de ce salaire pendant les deux années suivantes.

L'indemnité due en application de l'un ou de l'autre des deux alinéas qui précèdent est due jusqu'à ce que le salarié soit en état de reprendre son travail ou jusqu'à la reconnaissance de l'état d'invalidité ou, au plus tard, jusqu'au jour de liquidation de sa pension vieillesse de la sécurité sociale.

II. – Si l’incapacité de travail du salarié résulte d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle reconnue par le régime général de la sécurité sociale, il perçoit une indemnité calculée de telle sorte qu’il conserve l’intégralité de son salaire brut soumis à charges sociales salariales jusqu’à ce qu’il soit en état de reprendre son travail ou jusqu’à la reconnaissance de l’état d’incapacité permanente ou, au plus tard, jusqu’au jour de liquidation de sa pension vieillesse de la sécurité sociale.

III. – Dans chacun des cas mentionnés aux I et II du présent article, sont déduites du montant de l’indemnité versée au salarié les prestations versées à ce même salarié par le régime général de la sécurité sociale. Le salarié ne saurait percevoir une indemnité de montant supérieur au salaire net qu’il aurait perçu s’il avait travaillé.

IV. – La durée des périodes d’incapacité de travail prévues par le présent article entre en compte pour le calcul de l’ancienneté au sein de l’office public de l’habitat.

Art. 32. – Les ayants droit, au sens des articles L. 161-14-1, L. 313-3 et L. 381-4 du code de la sécurité sociale, d’un salarié relevant du présent titre qui décède avant son départ à la retraite bénéficient, au moment du décès et quelle qu’en soit la cause, d’un capital décès.

Ce capital est égal à douze fois la rémunération mensuelle moyenne perçue par le salarié décédé durant les dix derniers mois d’activité. Sont déduites de ce capital décès les prestations de même nature allouées par le régime général de sécurité sociale et par l’IRCANTEC, ainsi que, le cas échéant, par tout autre régime complémentaire de prévoyance que l’office public de l’habitat aurait mis en place dans les conditions prévues à l’article 30 du présent décret.

CHAPITRE V

Dispositions relatives aux absences et aux autres congés

Art. 33. – Des autorisations spéciales d’absence, dont la durée n’est pas imputée sur celle du congé payé annuel, sont accordées aux salariés relevant du présent titre pour certains événements, conformément à un accord collectif d’entreprise ou à un accord collectif étendu, conclu au niveau national entre les représentants de la Fédération nationale des offices publics de l’habitat et les représentants des organisations syndicales représentatives.

Art. 34. – Lorsque les salariés relevant du présent titre occupent des fonctions publiques électives locales qui sont compatibles avec l’exercice de leurs fonctions dans l’office public de l’habitat, ils bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux reconnu par le code général des collectivités territoriales.

Dans le cas contraire, leur contrat de travail est suspendu pour la durée de leur mandat.

Art. 35. – Les salariés relevant du présent titre qui sont appelés à effectuer leur service national en application du livre II du code du service national, une période d’instruction militaire ou d’activité dans la réserve opérationnelle sur leur temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile ou une période d’activité dans la réserve de sécurité civile pour une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile ou qui sont mobilisés bénéficient des dispositions suivantes :

1^o En cas d’appel au service national, le contrat de travail est suspendu. A l’expiration de ce service et sur demande formulée par le salarié dans le délai maximum de deux mois, il retrouve son ancien emploi ou, à défaut, un emploi équivalent et bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. Si la demande n’est pas présentée dans le délai fixé, le contrat de travail est rompu, sans indemnité ni préavis ;

2^o En cas de période d’instruction militaire, de période d’activité dans la réserve opérationnelle ou de période d’activité dans la réserve communale de sécurité civile, le salarié reçoit intégralement son salaire ;

3^o En cas de période de mobilisation obligatoire, l’agent reçoit son salaire, déduction faite du montant de la solde militaire.

La durée des absences pour les motifs décrits aux 1^o à 3^o entre en compte pour le calcul de l’ancienneté. Les périodes décrites au 2^o sont considérées comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d’ancienneté, d’avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Art. 36. – Les salariés relevant du présent titre peuvent bénéficier, à titre exceptionnel et après un an d’ancienneté, d’un congé sans solde :

1^o Dans le cas d’accident ou de maladie graves du conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d’un enfant ou à l’issue d’un congé de longue maladie tel que défini à l’article 31 et

sans préjudice des dispositions des articles L. 1225-62, L. 3142-16 et L. 3142-22 du code du travail.

La durée de ce congé ne peut, en aucun cas, excéder trois ans ;

2^o Pour convenance personnelle, pour une durée de trois mois à un an au plus.

Au terme de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Art. 37. – La durée du congé parental d'éducation accordé à un salarié relevant du présent titre en application de l'article L. 1225-47 du code du travail est prise en compte dans sa totalité pour le calcul de l'ancienneté.

CHAPITRE VI

Dispositions relatives à la commission disciplinaire

Art. 38. – Dans chaque office public de l'habitat, un salarié relevant du présent titre peut saisir pour avis une commission disciplinaire de tout projet de sanction à son encontre qui a une incidence, immédiate ou non, sur sa présence dans cet office, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Toutefois, elle ne peut être saisie d'un projet de mesure conservatoire de mise à pied.

La commission se réunit à la demande du salarié, formulée au plus tard un jour franc à compter de la date d'entretien prévu, selon les cas, à l'article L. 1232-2 ou à l'article L. 1332-2 du code du travail et sur convocation de son président. Les convocations sont transmises huit jours au moins avant la date de la séance. Une convocation est également transmise, par la même autorité et dans les mêmes délais, au salarié concerné.

Art. 39. – La commission est composée de deux représentants de la direction générale de l'office public de l'habitat et de deux représentants du personnel.

Les représentants de la direction générale de cet office sont désignés, avant chaque séance de la commission, sur la base du volontariat, par le directeur général et comprennent :

1. Un membre désigné parmi l'encadrement supérieur, qui assure la présidence de la commission ;
2. Un responsable hiérarchique appartenant au service dont relève le salarié concerné, à l'exclusion du supérieur hiérarchique direct du salarié.

En l'absence de volontaire, le directeur général désigne les représentants de la direction générale.

Le comité d'entreprise désigne en son sein, pour chaque collège, deux membres appelés à siéger en qualité de représentants du personnel. Les deux membres issus du collège représentant la catégorie de personnel à laquelle appartient le salarié siègent en qualité de représentants du personnel lors d'une séance de la commission le concernant.

Lorsque la désignation de deux membres par collège est impossible du fait d'un nombre insuffisant d'élus, le nombre de représentants du personnel désignés par le comité d'entreprise est réduit à un par collège. Le membre appelé à siéger lors d'une séance de la commission est celui issu du collège représentant la catégorie de personnel à laquelle le salarié concerné appartient. Dans un tel cas, la représentation de la direction générale est également réduite à un seul membre, désigné par le directeur général et qui assure la présidence de la commission.

Nul ne peut siéger à la commission s'il fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Si l'un des représentants désignés par le comité d'entreprise se trouve dans cette situation, le comité d'entreprise désigne avant la séance prévue, et dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, un autre de ses membres pour siéger à la commission.

Le temps passé par les représentants de la direction générale et du personnel à participer aux réunions de la commission disciplinaire est assimilé à du temps de travail effectif.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétaire du comité d'entreprise.

Art. 40. – Le salarié relevant du présent titre doit être mis en mesure d'être entendu, à sa demande, par la commission. Il peut être assisté d'une personne de son choix devant la commission, y demander l'audition de témoins et y produire un mémoire écrit et tous documents lui paraissant présenter un intérêt pour sa défense.

Le temps passé par le salarié à assister à la commission et à être entendu par elle est assimilé à du temps de travail effectif.

Le supérieur hiérarchique direct du salarié peut être entendu par la commission.

Art. 41. – La commission émet son avis à l'issue de sa séance.

L'avis émis par la commission est rédigé par son président et soumis à la délibération de la commission. Il est rendu en dehors de la présence du salarié et transmis au directeur général et au salarié concerné.

Le procès-verbal de la séance consignant les positions exprimées au cours de la réunion est rédigé par le secrétaire de la commission, qui assiste à ce titre à la réunion sans prendre part aux débats. Il est soumis à la signature des membres de la commission. Il est notifié à l'intéressé par le directeur général, au plus tard lors de la notification de la décision éventuelle de sanction.

L'avis de la commission et le procès-verbal de sa séance constituent des pièces du dossier disciplinaire du salarié concerné.

Les débats, l'avis et le procès-verbal de la commission ont un caractère confidentiel.

CHAPITRE VII

Dispositions relatives à la fin du contrat

Art. 42. – A défaut d'accord collectif plus favorable, en cas de démission, le salarié relevant du présent titre dont l'emploi est classé dans les catégories « cadres » ou « cadres de direction » telles que prévues par un accord collectif étendu ou, à défaut, par les dispositions de l'article 2 du décret du 27 octobre 2008 susvisé doit informer par écrit l'organisme au moins deux mois avant la date à laquelle il désire quitter l'office public de l'habitat.

Ce délai est réduit à un mois pour les salariés relevant du présent titre dont l'emploi est classé au sein des catégories « ouvriers », « employés », « techniciens » ou « agents de maîtrise et assimilés » telles que prévues par un accord collectif étendu ou, à défaut, par les dispositions de l'article 2 du décret du 27 octobre 2008 susvisé.

Art. 43. – A défaut d'accord collectif plus favorable, en cas de licenciement, le salarié relevant du présent titre dont l'emploi est classé dans les catégories « cadres » ou « cadres de direction » telles que prévues par un accord collectif étendu ou, à défaut, par les dispositions de l'article 4 du décret du 27 octobre 2008 susvisé bénéficie d'un délai-congé dont la durée est de trois mois. Ce délai s'applique quel que soit l'emploi occupé par le salarié lorsqu'il dispose d'un logement de fonction.

Ce même délai est réduit à deux mois pour les autres salariés relevant du présent titre.

Art. 44. – Les salariés relevant du présent titre faisant l'objet d'une procédure de licenciement ou qui sont démissionnaires ont droit à deux heures par jour ou cinquante heures par mois sur le temps de travail pour rechercher un emploi, ces heures pouvant être regroupées.

Art. 45. – I. – Sauf dans le cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les salariés relevant du présent titre qui sont licenciés ont droit à une indemnité calculée par référence à la plus forte des valeurs suivantes : les trois quarts de la rémunération globale correspondant au douzième de la rémunération des douze derniers mois, ou le tiers de la rémunération des trois derniers mois.

La valeur retenue est multipliée par le nombre d'années d'ancienneté, toute fraction de service supérieure à six mois étant comptée pour un an, sans que le montant total puisse excéder douze fois la rémunération mensuelle retenue pour le calcul de cette indemnité.

II. – Les salariés qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue à la date du licenciement perçoivent, en outre, une indemnité spéciale correspondant à un vingtième de mois par année d'ancienneté.

III. – L'indemnité de licenciement est calculée en prenant en compte, le cas échéant et outre l'ancienneté acquise dans l'office public de l'habitat, la durée des fonctions du salarié dans cet établissement avant sa transformation en office public de l'habitat.

Art. 46. – Les salariés relevant du présent titre qui justifient d'un minimum de deux années d'ancienneté au sein de l'office public de l'habitat ou au sein de l'office public d'habitations à loyer modéré ou de l'office public d'aménagement et de construction, avant sa transformation en office public de l'habitat, reçoivent, au moment de leur départ à la retraite, une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 45, sans qu'elle puisse excéder trois fois la dernière rémunération mensuelle globale, ni être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1237-9 du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES ET AUX AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC EMPLOYÉS PAR LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

CHAPITRE I^{er}

Application de certaines dispositions du titre II du présent décret

Art. 47. – I. – Les fonctionnaires placés en position de détachement auprès des offices publics de l'habitat,

y compris ceux qui sont détachés au sein de leurs propres établissements en application du cinquième alinéa du IV de l'article 120 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et à l'exception, le cas échéant, du fonctionnaire détaché pour exercer les fonctions de directeur général, sont soumis aux dispositions des articles 24 et 28 du présent décret. Ils bénéficient des dispositions des articles 25, 27 et 31 à 37 du présent décret si celles-ci leur sont plus favorables que les dispositions statutaires qui les régissent dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

II. – En application d'une délibération du conseil d'administration, les agents publics employés par un office public de l'habitat peuvent bénéficier de l'intéressement des salariés mis en place au sein de cet établissement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail et de l'article 26 du présent décret. Dans ce cas, le total mentionné dans cet article inclut la somme des rémunérations brutes qui leur sont versées.

Art. 48. – I. – Les fonctionnaires territoriaux ou ceux mentionnés à l'article 118 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée qui, tout en relevant de l'office public de l'habitat, sont placés dans l'une des positions prévues par l'article 55 ou qui sont détachés au sein de l'établissement en application du cinquième alinéa du IV de l'article 120 de cette même loi et qui demandent, en application du dernier alinéa du IV du même article, à être soumis définitivement aux dispositions applicables aux salariés relevant du titre II du présent décret employés par cet office conservent les avantages qu'ils ont acquis ou conservés dans cet établissement au sens de l'article 88 de cette même loi, notamment en matière de rémunération.

II. – La règle prévue au I est également applicable aux agents non titulaires de droit public recrutés par les offices publics d'habitations à loyer modéré avant leur transformation en office public d'aménagement et de construction ou avant leur transformation en office public de l'habitat et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée qui demandent à être soumis définitivement aux dispositions applicables aux salariés de l'office public de l'habitat relevant du titre II du présent décret.

CHAPITRE II

Dispositions relatives à l'exercice du droit syndical

Art. 49. – Les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public employés par les offices publics de l'habitat bénéficient, outre des décharges dont ils bénéficient en application des articles 17 à 20 du présent décret, des décharges d'activité de service prévues pour les agents des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés aux centres de gestion de la fonction publique territoriale dans les conditions fixées par les articles 17 et 18 du décret du 3 avril 1985 susvisé. Toutefois, ils ne sont pas pris en compte dans l'effectif des agents servant au calcul de l'étendue de ces décharges d'activité de service.

Art. 50. – Sur présentation de leur convocation à ces organismes, les représentants syndicaux appelés à siéger aux commissions administratives paritaires ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au Centre national de la fonction publique territoriale ou au Conseil commun de la fonction publique bénéficient d'une autorisation d'absence, dont la durée comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et un temps égal à cette dernière durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Art. 51. – Les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public employés par les offices publics de l'habitat peuvent être mis à disposition auprès d'une organisation syndicale pour exercer un mandat à l'échelon national dans les conditions fixées par le décret du 23 avril 1985 susvisé et par les dispositions de l'article 20 du décret du 3 avril 1985 susvisé.

Art. 52. – I. – Les fonctionnaires mentionnés à l'article 118 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée employés par les offices publics de l'habitat peuvent bénéficier des décharges d'activité de service attribuées aux organisations syndicales dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 susvisé dans sa rédaction applicable aux personnels des administrations parisiennes, en vertu du 5^o de l'article 24 et du 3^o de l'article 25 du décret du 24 mai 1994 susvisé.

II. – Sur présentation de leur convocation à ces organismes, ces fonctionnaires, lorsqu'ils sont appelés en tant que représentants syndicaux à siéger au Conseil supérieur des administrations parisiennes, au sein de commissions administratives paritaires ou à participer à des groupes de travail ou à des réunions organisés par la Ville de Paris, se voient accorder une autorisation d'absence, dont la durée comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et un temps égal à cette dernière durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

CHAPITRE III

Dispositions relatives à la santé au travail

Art. 53. – Les offices publics de l’habitat peuvent, pour leurs fonctionnaires territoriaux et leurs agents non titulaires de droit public, recourir au service de médecine préventive ou de prévention des risques professionnels créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale.

Le médecin du centre de gestion a libre accès aux locaux de travail de l’office.

Art. 54. – Les dispositions des articles R. 4624-10 à R. 4624-15 du code du travail relatives aux examens médicaux ne s’appliquent ni aux fonctionnaires territoriaux, ni aux agents non titulaires de droit public employés par les offices publics de l’habitat.

Pour ces agents, les examens d’aptitude physique sont ceux prévus en application du titre II du décret du 30 juillet 1987 susvisé et du titre I^{er} du décret du 15 février 1988 susvisé, dont le médecin du travail ne peut être chargé.

En outre, ces agents font l’objet, avant leur prise de fonction, d’un examen médical par le médecin du travail. Celui-ci est informé du poste auquel les personnels sont affectés.

Art. 55. – Les dispositions des articles R. 4624-31 et R. 4624-32 du code du travail, relatives à la déclaration d’inaptitude, ne s’appliquent pas aux fonctionnaires territoriaux et aux agents non titulaires de droit public employés par les offices publics de l’habitat. Le médecin du travail exerce à l’égard de ceux-ci les attributions dévolues au médecin de médecine professionnelle et préventive par le décret du 30 juillet 1987 susvisé, le médecin agréé continuant à exercer les attributions qui lui sont dévolues par ce même décret.

Art. 56. – Les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public employés par les offices publics de l’habitat bénéficient des dispositions de l’article 21 du décret du 10 juin 1985 susvisé.

TITRE IV

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 57. – I. – Lorsque les agents publics d’un office public de l’habitat ont participé, en tant qu’électeurs et personnes éligibles, à la dernière élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d’entreprise intervenue avant la date de publication du présent décret, en application d’un accord tel que prévu à l’article 9 de l’ordonnance du 1^{er} février 2007 susvisée, les mandats de ces délégués et de ce comité d’entreprise se poursuivent jusqu’à la date mentionnée au III du présent article.

II. – Toutefois, lorsqu’un office public de l’habitat a mis en place, avant la date d’entrée en vigueur du présent décret, des délégués du personnel et un comité d’entreprise en application des dispositions des titres I^{er} et II du livre III de la deuxième partie du code du travail sans la participation aux élections correspondantes des agents publics qu’il emploie, ces institutions restent en vigueur jusqu’à l’élection et l’installation, dans un délai de six mois à compter de l’entrée en vigueur du présent décret, de nouveaux délégués du personnel et d’un nouveau comité d’entreprise en application des dispositions du présent décret. Pendant ce délai transitoire, ces agents publics relèvent des comités techniques de la fonction publique territoriale les concernant.

III. – En application de l’article 34 de la loi du 5 juillet 2010 susvisée, afin de permettre que les élections des représentants du personnel aux comités d’entreprise des offices publics de l’habitat aient lieu à la même date que les élections pour le renouvellement des représentants du personnel aux comités techniques de la fonction publique territoriale, les mandats des représentants du personnel aux comités d’entreprise et des délégués du personnel issus de la dernière élection intervenue avant la date d’entrée en vigueur du présent décret dans les conditions prévues au I du présent article ou issus de la première élection intervenue après cette date dans les conditions prévues au II du même article sont, selon le cas, prorogés ou réduits, dans les conditions fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du logement, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du travail.

Art. 58. – I. – Jusqu’à la date du premier renouvellement général, mentionné au III de l’article 57, des représentants du personnel aux comités techniques de la fonction publique territoriale suivant l’entrée en vigueur du présent décret et par dérogation à l’article 49 du même décret :

1. Les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public employés dans un office public de l’habitat peuvent bénéficier, lorsque leur nombre au sein de cet établissement est inférieur à cinquante, des autorisations spéciales d’absence prévues à l’article 14 du décret du 3 avril 1985 susvisé. Toutefois, ils ne sont pas pris en compte dans l’effectif des agents servant au calcul du contingent global par le centre de gestion correspondant ;

2. Les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public occupant un emploi au budget des offices publics de l'habitat sont pris en compte par les centres de gestion dans l'effectif des agents servant au calcul de l'étendue des décharges d'activité de service dans les conditions fixées par les articles 17 et 18 du décret du 3 avril 1985 susvisé.

II. – Pour l'application des dispositions de l'article 20 du présent décret, les mises à disposition ou les décharges d'activité de membres du personnel des offices publics de l'habitat en vue de l'exercice d'activités syndicales et pour lesquelles ces offices apportent une contribution financière continuent de s'appliquer dans les conditions du régime spécial des offices publics tel qu'il est défini par la convention relative à l'exercice du droit syndical signée entre la Fédération nationale des offices publics de l'habitat et les organisations syndicales représentatives, jusqu'à la date de publication de l'arrêté du ministre chargé du travail portant extension d'un accord collectif ayant le même objet que la convention mentionnée à cet article, conclu au niveau national entre les représentants de la Fédération nationale des offices publics de l'habitat et les représentants des organisations syndicales représentatives. La négociation en vue de la conclusion d'un tel accord est engagée dans le délai de six mois à compter du jour de la publication du présent décret.

Art. 59. – Dans un délai de six mois à compter de la date de publication du présent décret :

1. Chaque office public de l'habitat engage une négociation avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions et limites fixées à l'article L. 2233-2 du code du travail et, selon les cas, portant application du présent décret ou mettant en conformité les accords collectifs d'entreprise conclus en application du décret du 17 juin 1993 susvisé avec les dispositions du présent décret. Cette négociation est distincte des négociations obligatoirement engagées en application du code du travail ;

2. La Fédération nationale des offices publics de l'habitat et les organisations syndicales représentatives engagent, sur le fondement de l'article 30 du présent décret, la négociation d'un accord collectif ayant notamment pour objet de compléter les garanties prévues aux articles 31 et 32 au bénéfice des salariés relevant du titre II du présent décret et leurs ayants droit.

Art. 60. – Les offices publics de l'habitat bénéficient d'un délai d'un an à compter de la publication du présent décret pour se mettre en conformité avec les dispositions sur la santé au travail prévues à l'article 21 et aux articles 53 à 56.

Art. 61. – Les offices publics de l'habitat issus d'offices publics d'habitations à loyer modéré dont la contribution au financement des activités sociales et culturelles rapportée à leur masse salariale brute est inférieure au taux minimal fixé à l'article 6 du présent décret à la date de son entrée en vigueur bénéficient d'un délai de trois ans à compter de cette date pour atteindre ce taux.

A défaut d'un accord d'établissement fixant les modalités de la contribution pendant la période transitoire mentionnée à l'alinéa précédent, ces offices versent, à ce titre, un pourcentage de la masse salariale brute de l'année fixé à :

1. 0,8 % la première année de fonctionnement du comité d'entreprise ;

2. 1 % la deuxième année ;

3. 1,2 % la troisième année.

Art. 62. – A l'article 2 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, les mots : « aux agents des offices publics d'habitations à loyer modéré, » sont supprimés.

Art. 63. – Sont abrogés :

1. Le décret n° 86-518 du 14 mars 1986 modifiant le code de la construction et de l'habitation et relatif aux offices publics d'aménagement et de construction ;

2. Le décret n° 93-852 du 17 juin 1993 portant règlement statutaire des personnels ne relevant pas du statut de la fonction publique territoriale employés par les offices publics d'aménagement et de construction et portant modification du code de la construction et de l'habitation ainsi que l'annexe à ce décret ;

3. Le décret n° 2006-1132 du 8 septembre 2006 relatif au contrat et aux modalités de cessation de fonctions des directeurs généraux des offices publics d'aménagement et de construction.

Art. 64. – Les offices publics de l'habitat informent leur personnel des dispositions du présent décret dans les conditions prévues aux articles R. 2262-1 et suivants du code du travail.

Art. 65. – La ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, et le secrétaire d'Etat auprès de la ministre

de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, chargé du logement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 8 juin 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*La ministre de l'écologie,
du développement durable,
des transports et du logement,*

NATHALIE KOSCIUSKO-MORIZET

*Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer, des collectivités territoriales
et de l'immigration,*

CLAUDE GUÉANT

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*Le ministre du budget, des comptes publics,
de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*

FRANÇOIS BAROIN

*Le secrétaire d'Etat
auprès de la ministre de l'écologie,
du développement durable,
des transports et du logement,
chargé du logement,*

BENOIST APPARU