ENTREPRISES DE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

ET ANNEXES

Édition

2021

Sommaire

Liste des avenants modifiants la présente CCN ..... page 9

1. Dispositions générales ..... page 11

1.1 Champ d'application ..... page 11
1.2 Durée ..... page 12
1.3 Adhésion ..... page 12
1.4 Révision ..... page 12
1.5 Dénonciation ..... page 12
1.6 Conciliation ..... page 12
1.7 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ..... page 13
1.8 Entrée en vigueur ..... page 15
1.9 Notification, dépôt et extension de la présente convention ..... page 15

2. Droit syndical et institutions représentatives du personnel ..... page 16

2.1 Droit syndical, représentants du personnel ..... page 16
2.2 Délégués du personnel, comités d'entreprise, d'établissement, comité central d'entreprise, comité de groupe et délégation unique du personnel ..... page 19

3. Hygiène, sécurité et santé au travail ..... page 22

3.1 Dispositions générales ..... page 22
3.2 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ..... page 22
3.3 Dispositions particulières ..... page 23
3.4 Médecine du travail ..... page 24
3.5 Prévention des risques professionnels ..... page 25

4. Dispositions relatives à l'emploi ..... page 35

4.1 Engagement ..... page 35
4.2 Ancienneté ..... page 36
4.3 Emploi des jeunes ..... page 36
4.4 Emploi des travailleurs étrangers ..... page 36
4.5 Emploi des personnes en situation de handicap ..... page 37
4.6 Classifications ..... page 37
4.7 Rémunération ..... page 37
4.8 Égalité professionnelle ..... page 39
4.9 Absences ..... page 40
4.10 Congés payés ..... page 42
4.11 Rupture du contrat de travail ..... page 43
4.12 Départ en retraite ..... page 44
4.13 Retraite complémentaire ..... page 45
4.14 Situation de l'emploi ..... page 45
4.15 Inventions et brevets ..... page 46

5. Formations, compétences, qualifications et emploi ..... page 47

5.1 Le développement des compétences et des certifications des salariés ..... page 48
5.2 Les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion professionnelle .. page 57
5.3 La certification professionnelle de la branche : un moyen de sécurisation des parcours professionnels ..... page 62
5.4 Les moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ..... page 70
5.5 Le développement territorial ..... page 74
5.6 Le rôle des instances représentatives et paritaires ..... page 74
5.7 Dispositions financières ..... page 76
5.8 L'opérateur de compétences de la branche ..... page 78
- Annexe 1 : la gouvernance de la certification dans la branche de la propreté, pour un CQP et un titre ..... page 79
- Annexe 2 : CQP/TFP oeuvrants ..... page 79

6. Durée et organisation du temps de travail ..... page 80

6.1 Le temps de travail ..... page 80
6.2 Le temps partiel ..... page 82
- Annexe 1 : fiche de souhaits ..... page 92

6.3 Le travailleur de nuit ..... page 93
6.4 Le temps de repos quotidien et hebdomadaire ..... page 94
6.5 Le compte épargne-temps ..... page 97

7. Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire ..... page 100

7.1 Champ d'application ..... page 100
7.2 Obligations à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante) ..... page 100
7.3 Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante) ..... page 102
7.4 Obligations à la charge du personnel ..... page 103
7.5 Représentants du personnel ..... page 103
7.6 Autres dispositions ..... page 104
7.7 Commission de conciliation ..... page 104
- Annexe 1 : liste complète de l'effectif du chantier établie par l'entreprise sortante.. page 105
- Annexe 2 : attestation de congés payés ..... page 106
- Annexe 3 : modèle de passeport professionnel ..... page 107

Avenant n°17 à la CCN du 22 février 2021 modifiant temporairement l'article 7 dans le contexte de crise sanitaire ..... page 108

8. Prévoyance ..... page 110

8.1 La prévoyance du personnel non cadre ..... page 110
8.2 La prévoyance du personnel cadre ..... page 116
- Annexe ..... page 117

9. Régime de frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre ..... page 119

9.1 Champ d'application et bénéficiaires ..... page 119
9.2 Caractère obligatoire du régime frais de santé et dispenses d'affiliation ..... page 119
9.3 Affiliation des salariés ..... page 120
9.4 Structure du financement ..... page 121
9.5 Niveau des prestations ..... page 121
9.6 Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité ..... page 121
9.7 Pilotage du régime obligatoire ..... page 129
9.8 Évolution des garanties et des cotisations du régime obligatoire ..... page 129
9.9 Recommandation de l'organisme assureur et taux de cotisation ..... page 129
- Annexe 1 : précisions des parties signataires exprimées en commission technique paritaire ..... page 131

Sont annexés à la présente convention collective les accords suivants :

A1. Annexes relatives aux classifications et rémunérations..... page 137

A1.1 Accord sur les classifications d'emplois du 25 juin 2002 (JO 17/10/2002)..... page 139
Liste des avenants modifiant l'accord du 25 juin 2002 (grilles de salaire)..... page 140
- Annexe : Grille d'accompagnement des classifications..... page 158

Avenant n°19 du 4 septembre 2020 (grilles de salaire 2021) ..... page 163

A1.2 Accord sur l'indemnité de transport du 23 janvier 2002 (JO 04/07/2002) modifié par avenant du 16 mars 2006 (JO 01/08/2006) ..... page 169
Liste des avenants modifiant l'accord du 23 janvier 2002 ..... page 170

A1.3 Accord sur une prime annuelle dans le secteur de la propreté du 03 mars 2015 (JO 11/11/2015) ..... page 173
Liste des avenants modifiant l'accord du 03 mars 2015 ..... page 174

A2. Annexes relative à la formation..... page 179

A3. Annexes relative au FARE..... page 181

Accord sur le financement du fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE) du 14 septembre 1999 (JO 23/12/1999) par avenant du 18 avril 2018 (JO 04/04/2019).. page 183

A4. Annexes sur les autres accords à durée déterminée ..... page 187

A5. Annexes sur les autres accords collectifs de branche ..... page 189

A5.1 Accord sur le développement du dialogue social du 19 septembre 2018 (JO 25/02/2020) ..... page 191

A5.2 Accord sur la modération du recours aux contrats de travail courts et sécurité du contrat de travail dans la branche Propreté du 19 septembre 2018 (JO 27/12/2019) ... page 197

A5.3 Accord sur les règles encadrant les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaires dans le secteur de la Propreté du 19 septembre 2018 (JO 24/04/2019) ..... page 205

A5.4 Accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2021[1] ..... page 209

1. En cours d'extension au moment de l'impression de l'édition 2021 de la présente CCN

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

26 juillet 2011

- Arrêté d'extension du 23 juillet 2012, modifié par arrêté rectificatif du 14 Août 2012
- Journal officiel du 28 juillet 2012
- Signataires : FEP, FNPD-CGT, FS-CFDT, CSFV-CFTC, FEETS-FO, SNCTAN-CGC

Convention Collective Nationale

Modifiée par les avenants suivants :

NOM DE L'AVENANT	ORGANISATIONS SIGNATAIRES	DATE DE L'AVENANT	DATE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION	DATE DE PUBLICATION AU JOURNAL OFFICIEL
AVENANT N° 1 Sur la prévention des risques professionnels qui crée un nouvel article 3.5	FEP / FS - CFDT / FEETS - FO / CSFV - CFTC / SNES CFE - CGC	18 janvier 2012	22 octobre 2012	30 octobre 2012
AVENANT N° 2 Sur la prévoyance qui modifie l'article 8.1	FEP / FNPD - CGT/FS - CFDT / FEETS - FO / CSFV - CFTC	10 janvier 2013	2 octobre 2013	17 octobre 2013
AVENANT N° 3 Sur le temps partiel qui modifie l'article 6.2 et l'accord sur l'indémnité transport (Annexe A.1.2)	FEP / FNPD - CGT	05 mars 2014	19 juin 2014	28 juin 2014
AVENANT N° 4 Relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre du secteur de la Propreté qui crée un nouvel article 9	FEP / FNPD - CGT/FS - CFDT / FEETS - FO / CSFV - CFTC / SNES CFE - CGC	18 décembre 2014	11 décembre 2015	17 décembre 2015
AVENANT N° 5 Relatif à la recommandation d'un organisme assureur unique pour la gestion et l'assurance du régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre du secteur de la propreté qui modifie l'article 9	FEP / FNPD - CGT/FS - CFDT / FEETS - FO / CSFV - CFTC / SNES CFE - CGC	27 mai 2015	11 décembre 2015	17 décembre 2015
AVENANT N° 6 Sur la complémentaire santé (contrat responsable) qui modifie l'article 9	FEP / FNPD - CGT/FS - CFDT / FEETS - FO / CSFV - CFTC / SNES CFE - CGC	1er juin 2015	11 décembre 2015	17 décembre 2015
AVENANT N° 7 Sur la formation professionnelle qui modifie l'article 5	FEP / FNPD - CGT/FS - CFDT / FEETS - FO / CSFV - CFTC	2 juillet 2015	23 février 2016	26 février 2016
AVENANT N° 8 Relatif à la structure du financement du régime frais de santé de la branche qui modifie l'article 9	FEP / FNPD - CGT/FS - CFDT / FEETS - FO / CSFV - CFTC / SNES CFE - CGC	7 octobre 2015	7 avril 2016	20 avril 2016
AVENANT N° 9 Sur la prévoyance qui modifie l'article 8.1	FEP / FNPD - CGT/FS - CFDT / FEETS - FO / SNES CFE - CGC	13 octobre 2016	en cours	en cours

NOM DE L'AVENANT	ORGANISATIONS SIGNATAIRES	DATE DE L'AVENANT	DATE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION	DATE DE PUBLICATION AU JOURNAL OFFICIEL
AVENANT N° 10 Sur le régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / FS – CFDT / CSFV - CFTC	14 septembre 2017	6 février 2018	16 février 2018
AVENANT N° 11 Modifie l'article 1 « Dispositions générales » de la CCN	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS – CFDT FEETS - FO / CSFV - CFTC	28 février 2018	23 janvier 2019	30 janvier 2019
AVENANT N° 12 Modifie l'article 7 de la CCN « Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7) »	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FEETS - FO /	17 juillet 2018	17 avril 2019	24 avril 2019
AVENANT N° 13 Modifie les articles 4.7.4, 4.7.5, 4.7.6 de la CCN et créé l'article 6.3.7	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS – CFDT / FEETS - FO	19 septembre 2018	17 février 2020	25 février 2020
AVENANT N° 14 Portant sur le droit syndical dans les entreprises de propreté modifie les articles 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3, 6.2.7 et créé les articles 2.1.5, 2.1.6 et 2.1.7	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS – CFDT / FEETS - FO	19 septembre 2018	18 décembre 2020	24 décembre 2020
AVENANT N° 15 Relatif au régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS – CFDT FEETS - FO / CSFV - CFTC	24 avril 2019	23 décembre 2019	27 décembre 2019
AVENANT N°16 Modifie les articles 5.3.5, 5.6.3, 5.7.1 et 5.7.5 de la CCN	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS – CFDT FEETS - FO / CSFV - CFTC	9 juillet 2019	3 avril 2020	9 avril 2020
AVENANT N°17 Modifie l'article 7 de la CCN « Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7) » dans le contexte de la crise sanitaire et économique COVID-19	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS – CFDT / FEETS - FO / CSFV - CFTC	22 février 2021	2 juillet 2021	6 juillet 2021
AVENANT N°18 Modifie et rebaptise le modèle de fiche de souhaits et modifie les articles 6.2.4.1 et 6.2.5.1 de la CCN	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FEETS - FO / CSFV - CFTC	11 mai 2021	en cours d'extension	en cours d'extension
AVENANT N°19 Modifie l'article 5 de la CCN	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FEETS - FO / CSFV - CFTC	26 mai 2021	en cours d'extension	en cours d'extension

1. Dispositions générales[1]

Dispositions préalables

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions, la convention collective nationale des entreprises de propreté entrée en vigueur le 1er janvier 1995 a fait l'objet d'une mise à jour aboutissant à la signature du présent texte.

La présente convention et ses annexes se substituent à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés conclue le 1er juillet 1994 (JO 05/11/1994) et son avenant n°1 du 22 juillet 2009 (JO 30/10/2009) actuellement en vigueur, ainsi qu'à :

- l'accord sur l'évolution professionnelle du 1er juillet 1994 (JO 05/11/1994) ;
- l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 novembre 2010 (JO 28/04/2011) ;
- l'accord sur le temps de travail du 10 novembre 1998 (JO 30/01/1999) ;
- l'accord sur le temps partiel du 17 octobre 1997 (JO 02/05/1998) et son annexe ;
- l'accord sur le travailleur de nuit du 23 janvier 2002 (JO 31/05/2002) ;
- l'accord sur les temps de repos quotidien et hebdomadaire du 14 octobre 1996 (JO 01/01/1997) et son annexe ;
- l'accord sur le compte épargne temps du 10 novembre 1998 (JO 10/04/1999) ;
- l'accord fixant les conditions d'une garantie d'emploi et la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire du 29 mars 1990 (JO 09/06/1990), son avenant n°1 du 27 février 1991 (JO 07/05/1991) et ses différentes annexes ;
- l'accord sur la prévoyance du personnel non cadre du 4 février 1999 (JO 30/07/1999) et ses différents avenants n°1 du 18 février 2003 (JO 22/07/2003), n°2 du 04 mai 2006 (JO 29/12/2006), n°3 du 06 juillet 2010 (JO 28/04/2011) ;
- l'accord sur la prévoyance du personnel cadre du 21 mars 1995 (JO 30/06/1995).

1.1 CHAMP D'APPLICATION

1.1.1 DÉFINITION

La présente convention collective s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code A.P.E. 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

1.1.2 AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

1. L'article 1 est modifié par l'avenant n°11 à la présente CCN des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, signé le 28 février 2018 et étendu par arrêté du 23 janvier 2019 (JO 30/01/2019)

1.2 DURÉE

La présente convention collective est conclue pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues par l'article 1.5 ci-après.

1.3 ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative[I] au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs[I] qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au lieu de dépôt de la présente convention collective[1].

1.4 RÉVISION

La présente convention collective pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision de la convention collective sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

1.5 DÉNONCIATION

La présente convention peut être dénoncée, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail. Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L.2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.

1.6 CONCILIATION

1.6.1 COMMISSIONS DE CONCILIATION

Une commission nationale paritaire de conciliation, examinera les désaccords collectifs posés par l'application de la présente convention qui n'auraient pas été réglés directement par une commission régionale de conciliation.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et de salariés désignés par les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention.

Les chambres régionales de l'organisation patronale signataire détermineront, en accord avec les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes, la composition et les modalités de fonctionnement de leurs commissions régionales de conciliation.

La présidence de la commission de conciliation sera assurée par alternance tous les ans, une fois par les employeurs, une fois par les salariés. La commission établira les modalités de sa mise en place.

I Exclusion : voir p. 15.

1 Alinéa étendu sous réserve des formalités de dépôt et d'adhésion aux accords ou conventions collectives telles qu'elles résultent des dispositions combinées des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art. 1).

1.6.2 PROCÉDURE[1]

Lorsqu'une des parties, liée par la présente convention, désire saisir la commission nationale ou régionale de conciliation, elle en avise le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La date de la réunion et l'ordre du jour sont fixés d'un commun accord entre les parties.

Dans tous les cas de désaccords collectifs, découlant de l'application de la présente convention, la commission concernée se réunira dans un délai de 15 jours en vue de l'examen en commun des dits désaccords. Ce délai ne peut être en aucun cas être suspensif du droit de grève.

Le secrétariat de la commission nationale est assuré par la FEP, celui des commissions régionales par les chambres syndicales régionales concernées.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal et notifié aux parties.

Les absences autorisées des salariés participant aux commissions de conciliation ne sauraient en aucun cas leur occasionner une perte de salaire.

Les conditions d'indemnisation des déplacements des représentants aux commissions nationales de conciliation sont régies par les dispositions de l'accord national sur l'indemnisation des frais des représentants aux commissions paritaires nationales. Les conditions d'indemnisations des frais de déplacements aux commissions régionales de conciliation sont fixées par le règlement intérieur de chaque commission régionale.

Les différends collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation, selon les règles fixées par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

1.7 COMMISSION PARITAIRE ET PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

1.7.1 MISSIONS

Il est mis en place au sein de la branche Propreté et services associés une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément à la loi.

Les missions de la CPPNI sont celles définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment :

- négocier au niveau de la branche les conventions et accords, notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du Code du travail qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche ;
- exercer un rôle de veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
- établir un rapport annuel d'activité comprenant notamment un bilan des accords d'entreprise transmis et une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs conclus notamment, sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, les congés payés et autres congés, le repos quotidien et les jours fériés et le compte épargne-temps. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires et en informer les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission. La CPPNI accuse réception de ces conventions et accords et en informe ses membres dans un délai d'un mois

1 Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2522-1 et suivants du code du travail, ainsi que des articles L. 2524-1 et suivants de ce même code (arrêté d'extension du 23 juillet 2012 art.1).

suivant la réception des accords. Ces derniers doivent être transmis à l'adresse suivante :

Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP)

CPPNI

34 boulevard Maxime Gorki

94800 Villejuif

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEP.

1.7.2 COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

1.7.2.1 Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant 20 membres, au maximum, pour l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche et qui sont répartis entre elles en nombre égal ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre équivalent de représentants à celui des représentants du collège « salariés » et qui sont répartis entre les organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche suivant la règle prévue à l'article 35, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

La présidence de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le président de la délégation patronale.

1.7.2.2 Fonctionnement

Le secrétariat adresse, si possible, au moins 10 jours et au plus tard 3 jours avant la date de la réunion paritaire, les convocations par courrier électronique ainsi que tous les documents nécessaires. Les parties s'engagent à respecter ces délais, sauf accord express de ces dernières.

Les organisations syndicales représentatives souhaitant recevoir, version papier, les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la CPPNI. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion paritaire.

1.7.2.3 CPPNI siégeant en commission de négociation

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par la loi.

1.7.2.4 CPPNI siégeant en commission d'interprétation

Lorsque l'une des parties, liée par la présente convention collective, désire saisir la CPPNI, elle en avise le secrétariat par lettre recommandée avec avis de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

A compter de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai de 1 mois.

Les propositions et les décisions sont acquises à la majorité absolue des voix exprimées des membres présents. Chaque organisation syndicale représentative de salariés représentée à la réunion dispose d'une voix. Le collège « employeurs » détient un nombre de voix égal à celui détenu par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés représentées à la réunion. Ce nombre de voix attribuées au collège « employeurs » est réparti entre les organisations d'employeurs représentatives suivant la règle prévue à l'article 35, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Le résultat des délibérations sera porté dans un procès-verbal notifié aux parties.

1.7.3 REMBOURSEMENT DES FRAIS ET STATUT PROTECTEUR DES SALARIÉS MEMBRES DE LA CPPNI

Le remboursement des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives à la CPPNI est régi par les dispositions de l'accord national sur l'indemnisation des frais des représentants aux commissions paritaires nationales.

Le nombre maximum de membres présents de la délégation syndicale indemnisés est fixé à l'article 1.7.2.1 du présent avenant.

Il est précisé qu'une autorisation d'absence rémunérée sera délivrée par l'employeur, sur justificatif, aux salariés appelés à participer aux réunions de la CPPNI. Les salariés sont tenus

d'informer au moins trois jours ouvrables à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions paritaires.

Les salariés membres de la CPPNI bénéficient de la protection en cas de licenciement, sous réserve de l'information préalable de l'employeur du mandat CPPNI détenu par le salarié.

1.8 ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1er janvier 2012, au plus tôt. Si l'extension intervenait postérieurement, la présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

1.9 NOTIFICATION, DÉPÔT EXTENSION DE LA PRÉSENTE CONVENTION

La convention est remise à chacune des organisations signataires. Une notification de la convention sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Dispositions issues de la CCN du 26 juillet 2011, exclues de l'extension par arrêté du 23 juillet 2012 (art. 1) :

I - Article 1.3 al. 1 : « Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail » : Termes exclus de l'arrêté d'extension comme contrevenant à l'article L. 2261-3 du code du travail (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art. 1, modifié par arrêté rectificatif du 14 août 2012).

2. Droit syndical et institutions représentatives du personnel[1]

2.1 DROIT SYNDICAL, REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

2.1.1 LIBERTÉ D'OPINION LIBERTÉ SYNDICALE

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du livre Ier de la deuxième partie du code du travail, sans que ce choix ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser, ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière étant encadrée par les règles de non-discrimination.

2.1.2 DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET REPRÉSENTATION SYNDICALE

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, sauf circonstances exceptionnelles, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter une gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent également, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ce déplacement doit être en rapport avec l'exercice de la mission du délégué syndical.

L'employeur doit porter à la connaissance des représentants du personnel (syndicaux ou élus), sous une forme et selon des modalités à déterminer dans chaque entreprise en accord avec ceux-ci, la liste des différents lieux de travail permanents, ainsi que les horaires auxquels ils peuvent prendre contact avec le personnel.

Une attestation ou un badge, destiné à être produit à l'entrée des lieux de travail, sera délivré ou remis aux représentants du personnel (syndicaux ou élus) afin qu'il ne soit pas fait obstacle à l'exercice de leur mission.

Compte tenu de leur caractère de secret commercial, ces renseignements ne pourront en aucun cas et sous quelque forme que ce soit être divulgués tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Ils ne peuvent être utilisés à d'autres fins qu'à l'exercice de la mission de délégué. En cas de non-respect des présentes dispositions, l'employeur prendra les sanctions disciplinaires qui s'imposent.

Ces renseignements revêtent le caractère de secret professionnel au sens de l'article L. 2143-21 du code du travail.

Le libre exercice du droit syndical et de leurs mandats par les représentants du personnel ne doit en aucun cas porter atteinte à l'utilisation paisible des locaux par le client ni porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, les activités syndicales visées aux articles L. 2142-1 et L. 2142-2 du code du travail s'exerceront dans les locaux mis à la disposition des entreprises extérieures par les entreprises utilisatrices en application du décret du 20 février 1992.

Les conditions d'ancienneté requises en matière de représentation du personnel et/ou de représentation syndicale s'apprécient par rapport au contrat de travail en cours y compris lorsque celui-ci a été transféré en application de l'accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention collective (ex Annexe 7).

Dernier alinéa exclu de l'extension[I]

1 L'article 2 est modifié par l'avenant n°14 à la présente CCN des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, portant sur le droit syndical dans les entreprises de propreté, signé le 19 septembre 2018 et étendu par arrêté du 18 décembre 2020 (JO 24/12/2020).

I Exclusion : voir p. 21.

2.1.3 DISPOSITIONS SYNDICALES

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage, distincts des panneaux de communication de l'entreprise, placés dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement et dans les locaux mis à la disposition des entreprises extérieures par les entreprises utilisatrices, seront réservés aux communications syndicales, en un emplacement choisi par accord entre les délégués syndicaux et le chef d'entreprise ou son représentant.

Local

Le local prévu par l'article L. 2142-8 du code du travail sera mis à la disposition des sections syndicales dans tout établissement où sont occupés 75 salariés ou plus.

Section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec le chef d'entreprise, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Représentant de la section syndicale

Un représentant de la section est désigné dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

Informations

Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, celle-ci informera les salariés de la teneur de l'accord.

Temps de fonction des délégués syndicaux

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 500 salariés.

Ce temps de fonction est payé comme temps de travail. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel.

Le temps de trajet des délégués syndicaux ou des représentants syndicaux au Comité Social et Economique pour se rendre aux réunions avec l'employeur doit être rémunéré pour les trajets effectués pendant le temps de travail.

Pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail et pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, ces temps, assimilés par la Cour de cassation à des temps de travail effectif, sont récupérés ou rémunérés.

Les temps d'attente existant entre les divers modes de transports (train, avion, taxi ou correspondances) constituent des temps de trajet.

Réunions syndicales

À concurrence d'une absence mensuelle et sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 jours à l'avance, les délégués syndicaux peuvent assister à des réunions de leur syndicat.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 8 jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les délégués syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation syndicale et aux assemblées générales de leur syndicat.

Commissions paritaires

Les salariés devant participer aux commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés de la profession obtiendront pour siéger à ces commissions des autorisations d'absence de la part de leur employeurs.

La présence de ces salariés à ces commissions ne saurait en aucun cas leur occasionner une perte de salaire (maintien de la rémunération).

Afin d'assurer le remboursement des frais de transport, de restauration et d'hébergement des salariés appelés à participer aux réunions paritaires nationales des différentes instances mises en place au titre de la convention collective nationale des entreprises de propreté

et services associés, il est conclu un accord sur le financement du paritarisme.

Les salariés sont tenus d'informer trois jours ouvrables à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions sous réserve que les convocations aux organisations syndicales soient postées au moins 12 jours à l'avance (cachet de la poste faisant foi).

2.1.4 CONFLITS COLLECTIFS

En cas de cessation du travail du fait d'un conflit collectif, les salariés et/ou les organisations syndicales s'engagent à ne pas porter atteinte à la liberté et au droit au travail des salariés de l'entreprise.

2.1.5 NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX POUVANT ÊTRE DÉSIGNÉS

Le nombre de délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise ou, dans les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct :

- de 50 à 749 salariés : 1 délégué ;
- de 750 à 1999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 : 4 délégués ;
- à partir de 10 000 salariés : 5 délégués.

2.1.6 VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

Poursuivant la volonté de faciliter la reconnaissance des parcours des représentants syndicaux et de l'expérience acquise dans le cadre de leurs fonctions, de la valorisation de ceux-ci et de préparer plus largement la poursuite de leur parcours professionnel, les signataires décident de prendre les mesures suivantes.

L'entretien professionnel

Au moment de la prise d'un mandat ou de son renouvellement, le salarié ayant un mandat syndical bénéficie d'un entretien, s'il en fait la demande, dans des conditions déterminées par la loi. Cet entretien a pour vocation à évoquer l'organisation du travail dans un souci de recherche de la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat.

Il est organisé, si possible, un entretien professionnel de mi-mandat afin que soit maintenu le lien entre le salarié et son environnement de travail et afin de mieux préparer la suite du parcours professionnel du salarié concerné.

Concernant l'entretien de fin de mandat prévu par le législateur sous certaines conditions, il devra, dans la mesure du possible, être organisé au moins trois mois avant le terme du mandat, l'objectif étant d'en faire un outil véritablement utile dans la prévision de la fin du mandat.

L'entretien devra être préparé, du côté du salarié et de l'employeur, afin d'être au mieux en capacité d'identifier les compétences acquises au cours du mandat, de formaliser les souhaits et les projets du salarié et de l'employeur et d'envisager les pistes possibles dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Cet entretien devra donner lieu à la rédaction d'un document écrit et signé par le délégué syndical et l'employeur.

Il est rappelé que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par le code du travail.

La formation

Les partenaires sociaux souhaitant engager un effort accru de formation afin d'accompagner le développement du dialogue social en permettant à ses acteurs d'exercer pleinement leurs nouvelles responsabilités.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place, dans la mesure du possible, des formations à destination des managers portant sur le fait syndical, le fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE), les mandats syndicaux et les heures de délégation.

Valorisation des parcours syndicaux

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, l'employeur s'assure que l'évolution sur une période de 2 ans de la situation des salariés ayant un mandat syndical ne présente pas de disparités par rapport à celle des autres salariés placés dans une situation identique. A défaut de raisons

objectives étrangères à toute discrimination syndicale pouvant justifier un éventuel écart de rémunération, l'employeur s'engage à le corriger dans un délai d'un an.

Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement à l'avenant n° 14 à la présente CCN ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'article 2.1.6, à l'exception de garanties au moins équivalentes.

2.1.7 CLAUSE DE PRIMAUTÉ RELATIVE AUX DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES SUR LE LOCAL SYNDICAL

Les parties signataires établissent une primauté des dispositions conventionnelles relatives au local syndical visées à l'article 2.1.3 de la présente Convention Collective Nationale sur celles des accords d'entreprise.

2.2 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL, COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT, COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE, COMITÉ DE GROUPE ET DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Les partenaires sociaux rappellent qu'en matière de décompte des effectifs pour tous les droits liés aux institutions représentatives du personnel, les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail selon les modalités définies à l'article 6.2.7 de la présente convention.

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, exercent leurs fonctions conformément à la législation en vigueur, et dans le cadre des dispositions de la convention collective.

2.2.1 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Il est institué, dans tous les établissements occupant habituellement plus de 10 salariés, des délégués titulaires et suppléants du personnel.

Les dispositions du titre I du livre III de la deuxième partie du code du travail, qui leur sont relatives, sont complétées et précisées par les dispositions suivantes :

Élection des délégués du personnel

Un protocole d'accord fixera le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition du personnel dans les collèges et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que les modalités pratiques de l'élection.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions des articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles qui sont fixées par les articles L. 2314-15 et L. 2314-16 du code du travail ; toutefois, l'ancienneté requise pour l'électorat est de 3 mois et de 10 mois pour l'éligibilité.

L'élection des délégués titulaires et suppléants du personnel a lieu selon la fréquence déterminée par la loi, dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués en fonction.

Compte tenu de la dispersion du personnel, le vote par correspondance est admis. Les conditions matérielles de ce vote sont réglées par le protocole d'accord et laissées à la charge de l'employeur, notamment fourniture d'enveloppes affranchies. Le vote par correspondance ne peut être le seul moyen de vote mis en place.

Il peut être prévu dans le protocole préélectoral que les modalités de l'élection seront traduites en une ou deux langues étrangères.

Lorsqu'une demande d'élection de délégués du personnel est déposée, l'entreprise doit organiser ces élections dans un délai de 1 mois[II].

Mission des délégués

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives au salaire, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection, et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter

II Exclusion : voir p. 21.

eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 50[1] salariés et dans le cas où un comité d'entreprise ou d'établissement n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise ou d'établissement prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.

Crédits d'heures

Le temps passé aux réunions avec l'employeur et aux déplacements éventuellement nécessaires pour s'y rendre est payé comme temps de travail et non déductible des heures de délégation.

Les délégués du personnel peuvent être conduits, dans le cadre de leur crédit d'heures et de l'exercice de leur mandat, à se déplacer soit dans l'établissement, soit à l'extérieur.

Les délégués bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles :

- 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cas de dispersion des sites, ils bénéficieront d'un nombre d'heures de délégation supérieur dans la limite maximale de :

- 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces heures sont payées comme temps de travail.
La protection des délégués du personnel contre le licenciement est assurée conformément aux dispositions légales. Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel ne peut intervenir que dans les conditions prévues à l'article L. 2421-3 du code du travail.

2.2.2 COMITÉS D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail dans toutes les entreprises et établissements ayant habituellement au moins 50 salariés.

Lorsqu'un établissement compte habituellement moins de 50 salariés, il est rattaché soit à l'établissement géographiquement le plus proche doté d'un comité d'établissement, soit directement au siège de l'entreprise.

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales, et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 2.2.1 en matière d'élection des délégués du personnel.

L'entreprise ou l'établissement est tenu de laisser aux membres titulaires du comité le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Dans le cas de dispersion de chantiers, ils peuvent bénéficier d'un nombre d'heures supérieur dans la limite de 25 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Les membres suppléants ne peuvent bénéficier de ces heures que dans la mesure où ils remplacent les membres titulaires.

Le secrétaire du comité a droit à un crédit d'heures supplémentaire d'une durée maximum de 10 heures dans toute entreprise ou établissement employant habituellement plus de 300 salariés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement aura à sa disposition un local et du matériel.

La participation minimale de l'employeur au financement des œuvres sociales du comité d'entreprise est de 0,30 % de la masse salariale

1 Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2313-13 et L. 2313-15 du code du travail, qui s'appliquent aux entreprises de 50 salariés et plus (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art 1).

brute (telle que définie en matière de taxe sur salaire, sous réserve d'une application plus favorable de l'article L. 2323-86 du code du travail), auquel s'ajoute la subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43 du code du travail.

Un représentant syndical au comité d'entreprise peut être désigné dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles L. 2324-2 et D. 2143-4 du code du travail.

2.2.3 DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU COMITÉ D'ENTREPRISE

La délégation du personnel au comité d'entreprise est régie par les dispositions légales.

2.2.4 ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

Les attributions d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique sont exercées conformément aux dispositions légales.

Ainsi le comité d'entreprise est informé et consulté :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement concerné ;
- sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée d'emploi, du travail et sur la formation professionnelle ;
- sur le règlement intérieur ;
- sur les questions d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le comité d'entreprise ou d'établissement gère directement ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles.

Le comité peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers. Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Dans les entreprises occupant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

2.2.5 COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Un comité central d'entreprise, lorsqu'il doit exister, est créé et fonctionne dans les conditions prévues par les articles L. 2327-1, L. 2327-17 et L. 2327-3 du code du travail.

Chaque organisation syndicale représentative désigne son représentant au comité central d'entreprise qui aura voix consultative.

2.2.6 COMITÉ DE GROUPE

Le comité de groupe fonctionne dans les conditions prévues par les articles L. 2331-1 et suivants du code du travail.

2.2.7 DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

La délégation unique du personnel est mise en place et fonctionne dans les conditions et selon les modalités définies aux articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

Dispositions issues de la CCN du 26 juillet 2011, exclues de l'extension par arrêté du 23 juillet 2012 (art. 1) :

I - Art. 2.1.2 al. 9 : ***« Lorsqu'un représentant du personnel (élu ou syndical) remplit les conditions exigées à l'article 7 de la présente convention pour le transfert de son contrat de travail, celui-ci doit accepter, comme il est prévu dans cet article et en application de celui-ci, son transfert »*** : Alinéa exclu de l'extension dans la mesure où, selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 3 mars 2010, n°08-41600 et 08-44120, Bull. civ. V n°51 ; n°08-41553 et 08-41599), le changement d'employeur résultant d'un transfert sur la base de dispositions conventionnelles ne peut pas être imposé au salarié protégé (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art. 1).

II - Art. 2.2.1, dernier alinéa du paragraphe « Elections des délégués du personnel » : « Lorsqu'une demande d'élection de délégués du personnel est déposée ***par une organisation syndicale représentative***, l'entreprise doit organiser ces élections dans un délai de 1 mois » : Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2314-4 du code du travail (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art. 1).

3. Hygiène, sécurité et santé au travail

3.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La sécurité et l'hygiène des salariés seront assurées conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Notamment, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprenant :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La prévention des risques professionnels est notamment assurée par la tenue et la mise à jour par l'employeur d'un document unique d'évaluation des risques.

Une attention particulière est portée aux femmes en état de grossesse ainsi qu'aux jeunes travailleurs dans les conditions prévues respectivement aux articles R. 4152-1 et D. 4153-1 du code du travail.

Est notamment créé dans toute entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les conditions de fonctionnement et les attributions sont définies par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Des aspects particuliers du rôle dudit comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont précisés à l'article 3.2.

L'entreprise ou l'établissement est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée déterminée par la loi.

Dans le cas de dispersion de chantiers, le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut bénéficier d'un nombre d'heures supérieur dans la limite de 2 heures par mois.

3.2 COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à développer le sens de la prévention des risques professionnels et l'esprit de sécurité. Il veille et concourt à l'information des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes, sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise de propreté procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Enfin, il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être consulté sur les documents de l'entreprise concernant les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité et notamment le document unique d'évaluation des risques. Il sera régulièrement informé des nouvelles embauches.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise de propreté participe à la coordination de la prévention des risques professionnels dans les conditions prévues aux articles R. 4514-1 et suivants du code du travail.

Les informations et documents sur la sécurité et les conditions de travail, et relatifs à la profession, émanant des caisses régionales d'assurance maladie, des comités techniques régionaux ou du comité technique national communiqués à l'entreprise doivent être transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, par défaut, les délégués du personnel, ont la possibilité de procéder à une inspection des lieux de travail pour s'assurer de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité.

La sécurité des travaux en hauteur est particulièrement examinée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Chaque année, le chef d'entreprise ou d'établissement soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le comité reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, les membres élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourront bénéficier de la formation initiale nécessaire à leurs missions, et ce dans les conditions prévues par les articles L. 4614-14 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article R. 4614-21 du code du travail, cette formation a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Dans les établissements occupant 300 salariés ou plus, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation dans les conditions prévues à l'article L. 4614-15 du code du travail.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article R. 4614-36 du code du travail.

3.3 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

3.3.1 L'activité des salariés de l'entreprise de propreté (extérieure) se déroule dans les locaux des entreprises clientes (utilisatrices) selon les prescriptions des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail et selon les dispositions ci-après.

La prévention des risques professionnels est coordonnée par l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, notamment dans l'obligation d'établir un plan de prévention conformément aux articles R. 4512-6 et suivants du code du travail.

3.3.2 L'entreprise utilisatrice doit mettre à la disposition de l'entreprise de propreté les installations ou fournitures prévues aux articles R. 4513-8 et suivants du code du travail : notamment local, vestiaires, installations sanitaires.

Avant le début des travaux dans une entreprise utilisatrice, les salariés de l'entreprise de propreté (extérieure) seront informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Cette information sera adaptée à la présence des travailleurs immigrés.

Ces informations seront également données aux nouveaux salariés affectés à l'exécution des travaux en cours d'opération.

Le chef de l'entreprise extérieure s'assure, par ailleurs, du bon état du matériel éventuellement mis à sa disposition par l'entreprise utilisatrice et le responsable de cette dernière indique les consignes de sécurité propres à l'établissement, délimite les secteurs d'intervention et coordonne

les mesures prises avec le chef de l'entreprise extérieure.

Le personnel aura à sa disposition le matériel et les moyens de protection nécessaires selon la nature des travaux à exécuter. Pour les travaux particulièrement salissants, il sera fourni des tenues adaptées et tous les accessoires nécessaires (par exemple, selon la nature du travail : bottes, gants, lunettes, casques, chaussures, etc.).

Les salariés de l'entreprise de propreté extérieure seront soumis à toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice.

Une armoire à pharmacie ou, à défaut, une trousse contenant les médicaments et accessoires de premiers secours sera prévue sur chaque chantier. De même, chaque véhicule collectif de travail sera équipé d'une trousse à pharmacie. Le renouvellement de ces équipements sera assuré sous contrôle des délégués du personnel ou, s'il existe, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les produits utilisés devront être obligatoirement étiquetés et stockés dans un local ou une armoire réservée à cet effet.

L'entreprise extérieure, en accord avec l'entreprise utilisatrice, prévoira tous moyens appropriés pour qu'un travailleur isolé puisse être rapidement secouru en cas d'accident, conformément à l'article R. 4512-13 du code du travail.

Les travailleurs ne pouvant pas comprendre les consignes écrites ne seront pas affectés aux postes isolés.

Pour tout travail dangereux, un salarié ne devra jamais travailler seul, mais au moins par équipe de deux.

Pour tout chantier, l'entreprise devant assurer les travaux d'entretien en hauteur obtiendra du client et du maître d'œuvre la mise en place de systèmes de sécurité nécessaires à l'entretien.

3.3.3 Conformément à l'article R. 4511-9 du code du travail, une délégation permanente et écrite de responsabilité pourra être remise par l'employeur à un cadre à la condition expresse que l'employeur donne à ce délégataire l'autorité et les moyens nécessaires et qu'il se soit assuré de sa compétence en la matière. Chaque salarié concerné aura connaissance de cette délégation et des moyens de prévention. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel en seront tenus informés.

3.3.4 L'employeur doit mettre à la disposition du salarié les moyens et protections lui permettant d'assurer sa sécurité.

3.4 MÉDECINE DU TRAVAIL

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues à l'article R. 4624-10 du code du travail. Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail.

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement.

En cas d'inaptitude reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Si l'inaptitude est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement.

De plus, tout salarié travaillant dans un établissement ou une zone d'établissement dont le personnel est soumis à un contrôle

médical particulier doit être soumis au même contrôle, conformément aux dispositions des articles R. 4513-11 et R. 4513-12 du code du travail.

Conformément à l'article R. 4624-28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

Les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins 3 jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire.

Le refus renouvelé d'un salarié, normalement convoqué, de se présenter à la visite médicale peut entraîner son licenciement, à condition qu'après un premier refus non justifié il ne se présente pas à une nouvelle convocation par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'une lettre le mettant en garde sur les conséquences d'un nouveau refus. Les délégués du personnel seront informés et consultés avant toute décision de licenciement par l'employeur.

3.5 PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS[1]

Préambule

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche Propreté.

Les parties signataires confirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de la branche en menant une politique durable de prévention des risques professionnels. Elles soulignent que la préservation de la santé et de la sécurité au travail intervient directement dans la performance globale de l'entreprise.

Les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises à développer une meilleure prévention des risques professionnels, particulièrement dans les PME qui statistiquement ont une sinistralité importante.

Cette dynamique d'amélioration de la santé au travail souhaitée par les partenaires sociaux est fondée sur une action commune des employeurs, des salariés, des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et de l'encadrement.

Le secteur de la propreté étant structurellement créateur d'emplois et d'insertion des jeunes, les partenaires sociaux souhaitent promouvoir la politique de prévention des risques professionnels, particulièrement auprès de ce public.

La volonté commune est de diminuer les facteurs de risque propres au secteur en impulsant au sein des entreprises une politique globale de santé, sécurité au travail et en favorisant une montée en puissance des compétences dans ce domaine.

Concrètement, les parties signataires s'entendent pour :

- assurer une veille des statistiques des accidents du travail/maladies professionnelles et mettre en œuvre des actions concrètes sur certains risques (TMS, risque routier...) ;
- mettre à disposition des entreprises des outils d'aide (document unique, plan de prévention, livret d'accueil...) ;
- développer les compétences générales des entreprises dans le champ de la santé et de la sécurité ;
- nommer au sein de chaque entreprise un salarié référent spécialisé en prévention des risques professionnels ;
- diminuer les coûts inhérents aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- renforcer le suivi médical des salariés dans le cadre des transferts conventionnels via la mise en place d'un « passeport santé et sécurité[2] ».

1 Article issu de l'avenant n°1 à la CCN du 26 juillet 2011, signé le 18 janvier 2012, étendu par arrêté du 22 octobre 2012 (JO 30/10/2012).

2 Devenu le «passeport professionnel» et figurant en annexe 3 de l'article 7 de la présente CCN.

Par ailleurs, afin de soutenir l'effort des entreprises, des représentants des employeurs et des salariés participent activement aux travaux des différentes structures de prévention :

- Comité technique national I de la CNAMTS ;
- Commission « activité de mise en propreté » de la CNAMTS ;
- INRS.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en place une politique globale en matière de santé et de sécurité au travail pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les salariés. Ils rappellent que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur.

Afin de définir notamment les orientations et priorités d'actions en matière de prévention des risques, il est créé une commission paritaire de branche dédiée aux questions de santé et de sécurité au travail.

3.5.1 LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu, en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs. La loi du 9 novembre 2010 complète ce texte en précisant que l'employeur prend en compte également les actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

Les mesures visées à l'article L. 4121-1 du code du travail portent sur :

- la prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- la formation et l'information à la sécurité ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

3.5.2 LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les partenaires sociaux rappellent que pour élaborer les mesures visées ci-dessus l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention suivants et cités à l'article L. 4121-2 du code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, ce qui exclut de rémunérer le salarié à la tâche ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

3.5.3 ÉVALUATION DES RISQUES ET DOCUMENT UNIQUE

Les partenaires sociaux affirment que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) la plus efficace consiste à éliminer le danger en amont dès l'exécution, lors de la conception ou de l'élaboration des matériels et des méthodes, plutôt que d'avoir à maîtriser les risques sur les lieux de travail. Tous les risques ne pouvant

être évités et certains risques étant résiduels, l'employeur est alors tenu de les évaluer.

Les partenaires sociaux confirment que l'évaluation des risques professionnels est une étape cruciale et le point de départ de la démarche globale de prévention. Elle contribue au développement d'une politique de prévention dans l'entreprise.

L'évaluation des risques consiste à appréhender, par un diagnostic préalable, l'ensemble des risques identifiables pour la santé et la sécurité des salariés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) et partagés avec les partenaires sociaux.

Les parties signataires rappellent que l'employeur a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et de mettre à jour régulièrement le document unique d'évaluation des risques, a minima annuellement.

Des outils mis en place au niveau de la branche visent à accompagner les entreprises de propreté dans leur démarche globale de prévention (le cahier technique n°1 « évaluation et prévention des risques »). Ce guide qui a été actualisé afin d'intégrer le risque trouble musculo-squelettique (TMS) propose un processus en 5 étapes clés :

1ère étape : préparer la démarche de prévention : Pour mener à bien cette mission, l'employeur peut s'entourer des partenaires internes et externes à l'entreprise. Les partenaires sociaux rappellent que l'identification des unités de travail est une étape essentielle.

2nd étape : évaluer les risques proprement dits : L'employeur doit identifier les dangers dans tous les aspects du travail et les salariés susceptibles d'être exposés. L'employeur analyse et inventorie les risques encourus en situation de travail puis il hiérarchise les risques et formalise les résultats de l'évaluation des risques dans le document unique. Les partenaires sociaux soulignent toute l'importance de ce document obligatoire pour en faire un outil d'aide à la décision.

3e étape : établir un programme d'actions : Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur recherche des solutions afin de nourrir un programme d'actions après avoir dressé un bilan des mesures de sécurité existantes. Cette stratégie est réalisée dans le respect des principes généraux de prévention (suppression des risques ; mise en œuvre de protection collective...) et s'inscrit dans une logique pluridisciplinaire.

4e étape : mettre en œuvre des actions de prévention : Les parties signataires recommandent de confier cette mission de suivi de l'efficacité des mesures de protection et de prévention au référent santé et sécurité de l'entreprise (cf. article 3.5.5.2 de la présente convention).

5e étape : réévaluer le risque : Les partenaires sociaux affirment que l'évaluation des risques doit être une démarche dynamique et continue qui doit être mise à jour et révisée régulièrement. Cette démarche témoigne d'une attitude dynamique de progrès de l'entreprise.

Le CHSCT doit être consulté sur le document unique d'évaluation des risques qui doit être tenu à la disposition des salariés, du CHSCT, des délégués du personnel et du médecin du travail.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises dotées d'un règlement intérieur, cet avis doit être affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Les partenaires sociaux soulignent que le document unique est utilisé comme support pour l'établissement des documents remis annuellement au CHSCT et traçant le bilan de la situation générale de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Par ailleurs, le plan de prévention et le document unique constituent, de fait, des documents de base au niveau de l'entreprise pour élaborer un plan d'action ou un accord collectif en matière de prévention de la pénibilité.

3.5.4 LA FORMATION ET L'INFORMATION À LA SÉCURITÉ

3.5.4.1 La formation

Les partenaires sociaux insistent sur l'obligation qui est faite au chef d'entreprise d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité, lors de l'embauche, ou lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement.

Les destinataires de cette formation sont notamment :

- les salariés nouvellement embauchés ;
- les stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité ;
- les salariés qui changent de poste de travail,
- les salariés qui changent de technique ou d'organisation du travail ;
- les salariés temporaires ;
- les salariés qui reprennent leurs activités après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail ;
- les salariés reprenant leurs activités après un congé de maternité ou après un congé parental d'éducation ;
- les salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle, grave ou présentant un caractère répétitif à un même poste de travail et trouvant l'une de leurs origines dans les conditions d'exécution du travail, les conditions de circulation.

La formation doit également être faite après la modification d'un poste de travail, d'une technique ou des conditions habituelles de circulation exposant à des risques nouveaux.

Les partenaires sociaux recommandent que cette formation soit faite chaque fois que nécessaire et répétée périodiquement et non seulement dans les cas listés ci-dessus. L'employeur s'assure de la bonne compréhension des informations communiquées. Cette formation doit être adaptée à la présence de personnes immigrées. Elle est relative notamment :

- à la sécurité dans la circulation des personnes ;
- à la sécurité dans l'exécution du travail ;
- à la mise en place des équipements de protection individuelle ;
- aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre. On la distingue de la formation au secourisme qui fait l'objet de prescriptions particulières.

Cette formation comporte également une information sur les risques liés à la consommation du tabac, d'alcool et des drogues.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur l'organisation de la formation, sur les programmes et sur les modalités d'organisation de la formation et veillent à leur mise en œuvre effective.

Les partenaires sociaux requièrent que de façon systématique, les référentiels formation des diplômes, des certificats de qualification professionnelle de la branche intègrent les aspects santé et sécurité au travail afin que les salariés acquièrent une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les niveaux de leur vie professionnelle.

3.5.4.2 L'information

Le chef d'entreprise est invité à organiser l'information et les partenaires sociaux conviennent de l'utilité de consolider cette obligation dans un document écrit remis au salarié lors de son embauche.

Un modèle de « livret d'accueil type » établi par la profession est à la disposition de l'ensemble des acteurs. Il comporte un volet « sécurité» avec les risques les plus fréquemment rencontrés dans le secteur et un rappel de l'existence du document unique et du plan de prévention dans l'entreprise. L'employeur laisse au salarié le temps nécessaire pour prendre connaissance de ce livret.

3.5.5 LES ACTEURS DE PRÉVENTION

Les partenaires sociaux rappellent que la démarche de prévention des risques professionnels est une démarche globale et qu'elle concerne l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Leur participation est essentielle pour mener à bien les actions de prévention.

3.5.5.1 Le chef d'entreprise

L'employeur est légalement responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés placés sous son autorité. La loi sur la retraite de 2010 renforce la responsabilité de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels en l'élargissant à la prévention de la pénibilité au travail.

Dans le cadre de la politique nationale de prévention des risques professionnels de la branche, des actions d'accompagnement sont prévues à l'attention des dirigeants d'entreprise afin d'impliquer la direction (ateliers Développement Durable TMS) et de permettre de développer efficacement une méthodologie de prévention applicable à tous types de risques professionnels.

3.5.5.2 Le responsable du service santé et sécurité

La mise en place d'une mission santé/sécurité est considérée comme une priorité par les partenaires sociaux.

Il s'agit d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, pour l'évaluation des risques, pour la mise en œuvre des règles et des mesures de prévention des risques professionnels, l'animation de la prévention et le suivi des actions de l'entreprise.

Les partenaires sociaux précisent que ce préventeur santé/sécurité, nommé par l'employeur bénéficie d'une formation en matière de santé et de sécurité au travail dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CHSCT (cf. art. 3.5.5.5. le CHSCT).

La personne qui assure cette tâche dispose de moyens dévolus par l'employeur pour assumer cette mission d'intérêt général (temps de travail, matériels nécessaires...).

Dans le cadre de la politique de branche de prévention des risques professionnels, l'objectif de la démarche TMS est de doter l'entreprise d'une compétence « animation de prévention » appliquée aux TMS. Pour mener à bien sa mission, l'animateur prévention peut suivre une formation et devenir titulaire d'une certification « APTMS propreté », reconnue par l'INRS.

3.5.5.3 L'encadrement intermédiaire

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il s'agit du maillon essentiel pour une politique efficiente de prévention. Dans l'entreprise, il lui appartient le plus souvent de réaliser et de mettre en œuvre les règlements et les consignes et d'assurer un contrôle du respect de la politique de prévention notamment et sans que cela exonère l'employeur de sa responsabilité en la matière.

L'objectif de la branche sur la prévention des risques professionnels, appliquée aux TMS, est de faire progresser l'encadrement intermédiaire en termes de compétences notamment en tant que relais de proximité entre l'agent de service et la personne en charge de la prévention.

Afin d'atteindre cet objectif, la branche crée la certification « CPS chef d'équipe propreté », reconnue par l'INRS.

3.5.5.4 Le salarié

Le salarié est tenu de veiller à sa propre sécurité et à celle des personnes qui interviennent dans son environnement direct de travail. Il doit signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Les parties signataires rappellent que les dispositions de la convention collective nationale (CCN) sur la médecine du travail précisent que les examens médicaux et complémentaires ordonnés sont obligatoires pour les salariés.

La démarche TMS, qui est au cœur de la politique de branche de prévention des risques professionnels, est de mettre en capacité l'agent de service de contribuer à la réduction des risques professionnels auxquels il est exposé. Pour lui permettre d'atteindre cet objectif, la branche met en place la certification « CPS agent de service propreté », reconnue par l'INRS.

3.5.5.5 Le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Sans préjudice des dispositions existantes dans la CCN, les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial du CHSCT pour la santé et la sécurité des salariés. La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel (DP) exercent les missions du CHSCT.

Le CHSCT a pour mission générale, notamment par l'analyse des risques professionnels, de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés et à leur sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ce domaine.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il effectue de même pour l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. En application de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, il assure désormais l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le CHSCT procède à des inspections et effectue des enquêtes en matière d'AT/MP.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Les partenaires sociaux rappellent que le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail. Il est également consulté avant toute transformation importante des postes de travail résultant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail et avant toute modification des cadences et normes de productivité. Le comité donne également son avis sur le règlement intérieur.

Les plans d'action de prévention de la pénibilité dans le cadre de la réforme de la retraite sont présentés aux membres du CHSCT pour consultation.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (art. L. 4614-14 du code du travail ; art. 3.2 de la présente CCN).

La formation a pour objet de développer notamment l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues pour le congé de formation des élus au comité d'entreprise (art. L. 4614-15 du code du travail).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel ont droit à une formation d'une durée minimale de trois jours (art. R. 4614-24 du code du travail).

Le temps réservé à la formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT et dans lesquels les DP sont investis des missions du CHSCT, les DP bénéficient de cette formation.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à 2 heures par mois dans les entreprises occupant de 50 à 99 salariés, 5 heures par mois dans les entreprises occupant de 100 à 299 salariés, 10 heures par mois dans les entreprises occupant de 300 à 499 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises occupant de 500 à 1 499 salariés, 20 heures par mois dans les entreprises occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Dans le cas de dispersion de chantier, le secrétaire du CHSCT peut bénéficier d'un nombre d'heures supérieur dans la limite de 2 heures par mois.

3.5.5.6 Le rôle des services de santé au travail *(sous réserve des décrets d'application de la loi relative à l'organisation de la médecine du travail du 20 juillet 2011)*

Les partenaires sociaux rappellent l'intérêt de l'intervention préventive des services de santé au travail (SST) dont le caractère pluridisciplinaire est confirmé dans la nouvelle

loi sur l'organisation de la médecine du travail. L'équipe des SST est composée de médecins du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'infirmiers et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

Les services de santé au travail conseillent notamment les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail. Ils ont également pour mission la prévention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail, la prévention ou la réduction de la pénibilité au travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et la contribution au maintien dans l'emploi des salariés.

Les services de santé au travail exercent leurs missions suivant deux axes prioritaires : en intervenant sur le milieu du travail et en suivant médicalement et individuellement les salariés.

Concernant la surveillance médicale des salariés, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail, retraçant les informations relatives à la santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les propositions de ce médecin relatives au poste de travail.

Tout salarié bénéficie d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Dans le cas d'un travail nécessitant une surveillance médicale renforcée définie par le Code du travail, l'examen médical doit être antérieur au début du travail, c'est-à-dire, notamment, pour :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux (travail de nuit, notamment) ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer, et cela pendant 18 mois à compter de la nouvelle affectation ;
- les travailleurs handicapés ;
- les femmes enceintes et les mères [I] ;
- les travailleurs de moins de 18 ans.

La responsabilité de la détermination des salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée revient à l'employeur.

Alinéa 8 exclu de l'extension [II]

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié peut bénéficier à tout moment d'un examen médical par le médecin du travail.

Les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de reprise dans les conditions fixées par le Code du travail.

Conscients du manque de médecins du travail, les partenaires sociaux préconisent la mesure suivante :

Pour les salariés multi employeurs et à la condition qu'ils occupent un poste identique, les examens médicaux peuvent être effectués sous la responsabilité de l'employeur principal en application de la réponse ministérielle du 8 septembre 1980. Il s'agit de l'entreprise au sein de laquelle le salarié effectue le nombre d'heures le plus important.

3.5.6 LA TRAÇABILITÉ DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Afin d'assurer la traçabilité de l'exposition aux risques professionnels, l'employeur devra consigner dans une fiche d'exposition pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (art. L. 4121-3-1 du code du travail), les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue et les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaitre ou réduire ces facteurs.

Cette fiche sera transmise au médecin du travail et complétera le dossier médical en santé au travail de chaque salarié. Une copie de cette fiche sera remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail dans les conditions fixées par le Code du travail. Un modèle de cette fiche d'exposition est fixé par arrêté.[1]

I et II Exclusions : voir p. 34.

1 Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4121-3-1 du code du travail qui prévoit que la fiche individuelle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail (arrêté d'extension du 22 octobre 2012, art.1).

3.5.7 LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS TRANSFÉRÉS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 7 DE LA PRÉSENTE CCN (EX ANNEXE 7)

Du fait de la réalisation des prestations de propreté au sein des entreprises dites clientes, du transfert des salariés en application de l'accord du 29 mars 1990 (inséré à l'article 7 de la présente CCN), le suivi médical des salariés dans la profession peut s'avérer complexe.

Ainsi pour assurer une traçabilité des données sur l'aptitude médicale du salarié transféré, les partenaires sociaux mettent en place dans l'intérêt d'un meilleur suivi médical du salarié un « passeport santé et sécurité » (Annexe 1 du présent article).[1]

Ce document sera le support de l'ensemble des fiches d'aptitude médicale du salarié, notamment de la dernière.

Ce passeport santé et sécurité mentionnera également les principales expositions du salarié aux facteurs de pénibilité visés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Il récapitulera les formations en matière de santé et de sécurité suivies par le salarié et les certificats obtenus (ex : SST, PRAP, CPS).

Ce document sera transmis par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante dans les mêmes conditions que les autres éléments attachés au transfert (contrat de travail, avenants au contrat, fiches de paie etc...). Il intègre de fait, la liste des éléments à transférer en application de l'article 7 de la présente CCN (ex. annexe 7) (ajout à l'article 7.3 I).

3.5.8 LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS EXERÇANT LEUR ACTIVITÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE CLIENTE *(sous réserve des décrets d'application de la loi relative à l'organisation de la médecine du travail du 20 Juillet 2011).*

Les partenaires sociaux rappellent que par accord entre les chefs de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté et les médecins du travail intéressés, l'examen périodique prévu aux articles R. 4624-16 et suivants peut être réalisé par le médecin du travail de l'entreprise cliente pour le compte de l'entreprise de propreté (art. R. 4513-12 du code du travail).

Les partenaires sociaux invitent les médecins du travail des entreprises clientes et les médecins du travail des entreprises de propreté à une réelle coopération afin de préserver au mieux la santé des salariés concernés.

3.5.9 LA NÉCESSAIRE COORDINATION ENTRE L'ENTREPRISE DE PROPRETÉ ET L'ENTREPRISE CLIENTE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux affirment que, lorsque dans un même lieu de travail les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail afin de lutter contre les risques résultant des interférences entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur le même site.

Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Préalablement à l'exécution de la prestation, il doit être procédé à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition par l'entreprise cliente. Il est rappelé que les salariés de l'entreprise de propreté (dite « extérieure ») sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Le chef de l'entreprise de propreté doit notamment préciser les zones dangereuses ainsi que les moyens retenus pour les matérialiser. Il doit expliquer l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Ces informations seront adaptées à la présence de travailleurs immigrés.

1 Le passeport santé et sécurité est devenu le passeport professionnel et figure désormais à l'annexe 3 de l'article 7 de la présente CCN.

Au vu des informations et des éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs d'entreprise procèdent à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels.

Les partenaires sociaux rappellent que le Code du travail rend la rédaction d'un plan de prévention obligatoire avant le début de toute prestation (art R. 4512-7 du code du travail), dès lors que les travaux à effectuer sont au nombre des travaux dangereux (liste fixée par l'arrêté du 19 mars 1993) ou si l'opération est d'une durée supérieure à 400 heures sur 12 mois.

3.5.9.1. Le plan de prévention

Compte tenu des difficultés de mise en place du plan de prévention, les partenaires sociaux rappellent l'importance de la gestion des risques d'interférence.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la branche professionnelle met à la disposition des acteurs de la prévention « un cahier technique n° 2 » et rappelle que le plan de prévention doit comporter au moins les dispositions suivantes :

- l'organisation effective pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du système mis en place par l'entreprise cliente ;
- la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;
- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;
- les instructions à donner aux salariés ;
- la liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale renforcée en raison des risques liés aux travaux effectués au sein de l'entreprise cliente.

Le plan de prévention comprend en outre, l'identification des familles de risques concernées par la coactivité des deux entreprises cliente et de propreté (notamment les risques liés, à la circulation interne, aux chutes en hauteur, aux produits chimiques, à l'électricité, aux postures pénibles et aux manutentions manuelles...).

Lorsque le plan de prévention doit être établi par écrit, il est tenu à la disposition des médecins du travail de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté.

Concernant les modalités d'accès des travailleurs au plan de prévention et afin d'informer au mieux les salariés des entreprises de propreté sur son contenu, l'employeur affiche un avis à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

3.5.9.2 Élaboration en cours d'un document « plan de prévention » au sein de la CNAMTS

Les partenaires sociaux mentionnent que des travaux sont en cours au sein du CTNI et du CTNH de la CNAMTS sur la démarche du plan de prévention impliquant les entreprises de propreté et clientes. Les partenaires sociaux travaillent notamment à la réalisation d'un outil d'aide à la démarche du plan de prévention.

3.5.9.3 Locaux et installations à usage des entreprises de propreté

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises clientes doivent mettre à disposition des entreprises de propreté les installations ou fournitures prévues à l'article R. 4513-8 du code du travail, notamment les locaux, les vestiaires et les installations sanitaires.

Au sujet des locaux techniques mis à disposition par les entreprises clientes, les parties signataires invitent les donneurs d'ordre à s'assurer notamment qu'ils :

- ferment à clef ;
- présentent une surface minimale en rapport avec la surface à nettoyer ;
- soient ventilés ;
- comportent des zones de stockage des produits ;
- soient accessibles aux matériels (largeur de la porte) ;
- aient une implantation la plus proche possible de l'épicentre ;
- soient équipés d'un réseau électrique et d'un point d'eau (froide et chaude).

Des travaux sont engagés avec les donneurs d'ordre afin de permettre une meilleure prise en compte des conditions de travail des agents de service (accessibilité et aménagement des locaux, horaires d'intervention, déplacements intérieurs, etc...) et un guide à l'attention des donneurs d'ordre sera édité en 2012.

3.5.10 ÉLABORATION D'UNE CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS (CNO)

La branche ouvre des travaux avec la CNAMTS en vue de la signature d'une Convention Nationale d'Objectifs appliquée à la prévention des TMS et concernant les entreprises de moins de 200 salariés équivalents temps plein. Le contenu de ce projet de CNO sera traité lors de la première réunion de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS).

3.5.11 LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (CPNSS)

Il est constitué au sein de la branche une commission paritaire nationale de santé et de sécurité dont la mission est notamment :

- d'analyser les données et statistiques de la branche professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité et de suivre l'évolution des principaux risques professionnels du secteur ;
- de définir des priorités dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

La délégation salariale de la commission paritaire est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative. La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants équivalent.

Cette commission se réunira à l'issue de la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, puis une fois par an pour faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord. En dehors de ces réunions, une réunion supplémentaire pourra se tenir à la demande de la majorité des signataires.

Les règles de fonctionnement de la CPNSS (règlement intérieur) seront fixées lors de sa première réunion en considérant celles qui régissent la CPNEFP.

Dispositions issues de l'avenant n°1 à la CCN du 26 juillet 2011, exclues de l'extension par arrêté du 22 octobre 2012 (art. 1) :

I - Art. 3.5.5.6 al. 6 : « Les femmes enceintes et les mères ***dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement »*** : Termes exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail (arrêté d'extension du 22 octobre 2012, art. 1).

II - Art. 3.5.5.6 al. 8 : « ***Les partenaires sociaux invitent les Services de Santé au Travail (SST) à réaliser un entretien de suivi médical annuel pour les salariés de plus de 55 ans*** » : Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail (arrêté d'extension du 22 octobre 2012, art. 1).

4. Dispositions relatives à l'emploi

4.1 ENGAGEMENT

4.1.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'engagement du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Conformément aux dispositions de l'article L. 5411-1 du code du travail, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel à Pôle emploi. Toutefois, ils peuvent recourir à l'engagement direct en application des articles L. 5332-1 et suivants du code du travail.

Avant toute embauche, l'entreprise devra informer les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche de l'emploi permanent disponible correspondant à leur qualification.

Chaque entreprise ou établissement est tenu d'engager les personnes en situation de handicap suivant les dispositions réglementaires en vigueur.

4.1.2 PÉRIODE D'ESSAI

Aux fins de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont les durées sont prévues au second alinéa. La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- personnel agents de service et chefs d'équipe: 1 mois ;
- personnel employés : 1 mois ;
- personnel techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- personnel cadres : 3 mois.

Dès lors que cela est prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée équivalente ou inférieure en cas de nécessité technique et après accord exprès des parties spécifié par écrit.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, sera au maximum de :

- personnel agents de service et chefs d'équipe: 2 mois ;
- personnel employés : 2 mois ;
- personnel techniciens et agents de maîtrise: 6 mois ;
- personnel cadres : 6 mois.

Lorsqu'il est mis fin au contrat par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

4.1.3 CONTRAT DE TRAVAIL

Au plus tard à la fin de la période d'essai (sous réserve des dispositions propres aux contrats à durée déterminée), il est conclu un contrat écrit précisant :

- le site de travail et/ou la répartition géographique des chantiers attribués ;
- la classification professionnelle ;
- la nature de son emploi ;
- la durée du travail ;
- la rémunération ;
- la convention collective applicable ;
- les modes de consultation du règlement intérieur et du document unique d'évaluation des risques ;
- les date et heure d'embauche ;
- avec les coordonnées de l'entreprise doit figurer la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

4.2 ANCIENNETÉ

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux avantages prévus par la présente convention, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Il sera également tenu compte de la durée des contrats antérieurs et cela quels qu'aient été la cause et l'auteur de la rupture, pourvu qu'ils aient été conclus avec le même employeur. Pour l'application des articles 4.7.6, 4.9, 4.11.2, 4.11.3 et 5.1, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours.

4.3 EMPLOI DES JEUNES

L'emploi des jeunes est réglementé par les articles L. 3161-1 et suivants du code du travail.

4.3.1 DURÉE DU TRAVAIL

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif pendant plus de 8 heures par jour (7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires). La durée hebdomadaire de leur travail ne peut dépasser 35 heures.

Des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspection du travail après avis du médecin du travail.

4.3.2 REPOS

La durée minimale de repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives (14 heures s'ils ont moins de 16 ans).

Les jeunes travailleurs ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Le travail de nuit entre 21 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans), ainsi que le travail du dimanche et des jours fériés leur sont interdits.

4.3.3 RÉMUNÉRATION

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés au travail à forfait ou au rendement. A identité de travail, le salaire des jeunes salariés ne sera pas inférieur à celui des autres salariés.

4.3.4 TRAVAUX INTERDITS

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être employés aux différents genres de travaux présentant des causes de danger ou excédant leur force, ou dangereux pour la moralité, ainsi que l'indique l'article L. 4153-8 du code du travail et notamment aux travaux visés par les articles D. 4153-26 et suivants ainsi que D. 4153-36 du même code.

4.4 EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Aucun travailleur étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Les conditions d'emploi, de rémunération, de formation et de promotion professionnelle seront celles en vigueur dans la profession.

4.5 EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap dans la profession constitue un des éléments de la politique de l'emploi des entreprises qui s'engagent à employer tout travailleur à un poste compatible avec son handicap, ceci dans le cadre du régime déterminé par les articles L. 5211-1 et suivants du code du travail.

4.6 CLASSIFICATIONS

Les classifications professionnelles des différentes catégories de personnel, régies par la présente convention collective, sont fixées par accord annexé à la présente convention[1].

Chaque salarié recevra notification, conformément à l'article 4.1.3, de la classification de son emploi.

4.7 RÉMUNÉRATION

4.7.1 RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE CONVENTIONNELLE

Les rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles des différentes catégories de personnel sont fixées par annexe à la présente convention par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale hiérarchique conventionnelle est le seuil en-dessous duquel, pour un échelon donné, aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans la rémunération minimale hiérarchique conventionnelle et s'ajoutent à cette dernière :

- la prime d'expérience (ou la prime d'ancienneté lorsqu'elle est maintenue au titre des avantages acquis individuels) ;
- les heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés telles que définies par la présente convention ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

4.7.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les entreprises disposent d'un contingent annuel de 190 heures supplémentaires pouvant être effectuées après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Les heures supplémentaires doivent avoir un caractère non permanent.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail sont majorées de :

- 25% pour les 8 premières heures au-delà de 35 heures hebdomadaires ;
- 50% pour les heures suivantes, comme prévu à l'article L. 3121-22 du code du travail.

Le décompte de ces heures supplémentaires a lieu par semaine civile et doit figurer sur le bulletin de paie.

Après accord entre l'employeur et le salarié, ou par accord d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement de 125% pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25% et de 150% pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50%.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions fixées par la loi.

4.7.3 TRAVAIL DE NUIT

Les contreparties au travail de nuit sont fixées par l'article 6.3 de la présente convention.

4.7.4 TRAVAIL DU DIMANCHE[2]

En raison du caractère spécifique de la profession, la nécessité d'effectuer des travaux le dimanche est reconnue et admise.

Les heures de travail du dimanche sont majorées dans les conditions ci-après :

- heures de travail effectuées normalement le dimanche conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : 20% ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche non prévues au planning ni au contrat de travail : 100%.

1 Voir accord sur les classifications d'emplois du 25 juin 2002 (annexe 1.1), p. 139.

2. Article modifié par l'avenant n°13 à la présence CCN, signé le 19 septembre 2018 et étendu par arrêté du 17 février 2020 (JO 25/02/2020).

Sous réserve des dispositions des articles L.2253-1, L.2253-2 et L.2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives au travail du dimanche, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise[1].

4.7.5 JOURS FÉRIÉS[2]

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la législation en vigueur.

Les jours fériés chômés sont payés, sauf s'ils tombent un jour de repos habituel, à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolus et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée.

Ces conditions d'ancienneté et de présence ne sont pas requises pour le 1er mai.

Les jours fériés sont rémunérés sur la base de l'horaire journalier habituel de travail.

Lorsque ces jours sont travaillés, les heures de travail sont majorées dans les conditions ci-après :

- heures de travail effectuées normalement les jours fériés conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : 50% ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement les jours fériés non prévues au planning ni au contrat de travail : 100%.

Sous réserve des dispositions des articles L.2253-1, L.2253-2 et L.2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives aux majorations pour travail des jours fériés, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise[1].

4.7.6 PRIME D'EXPÉRIENCE[3]

La prime d'expérience se substitue à l'indemnité d'ancienneté fixée dans la convention collective du 17 décembre 1981.

Si le montant de l'indemnité d'ancienneté acquise par un salarié dans l'entreprise, au titre de la précédente convention collective, est supérieur au montant de la prime d'expérience, cette prime d'ancienneté est maintenue jusqu'à ce que la prime d'expérience ait atteint son niveau ou l'ait dépassé.

Cette prime est versée mensuellement aux salariés ayant l'expérience professionnelle requise, celle-ci s'appréciant dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y ait pas entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois.

Elle est égale à :

- après 4 ans d'expérience professionnelle : 2% ;
- après 6 ans d'expérience professionnelle : 3% ;
- après 8 ans d'expérience professionnelle : 4% ;
- après 10 ans d'expérience professionnelle: 5% ;
- après 15 ans d'expérience professionnelle : 5,5%[4] ;
- après 20 ans d'expérience professionnelle au 1er janvier 2013 : 6%.

Elle est calculée dans la limite d'un temps plein sur la base de la rémunération minimale hiérarchique correspondant au coefficient de l'intéressé et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

En cas d'absence dans un mois considéré ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée la prime fait partie intégrante de la base d'indemnisation.

La prime d'expérience s'ajoute au salaire et figure sur le bulletin de paie.

Sous réserve des dispositions des articles L.2253-1, L.2253-2 et L.2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté

1 Articles étendus sous réserve d'interpréter ces stipulations comme caractérisant de simples conseils aux entreprises de la branche, qui ne sauraient avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L.2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions (arrêté d'extension du 17/02/2020 art. 1).

2 et 3 Articles modifiés par l'avenant n°13 à la présence CCN, signé le 19 septembre 2018 et étendu par arrêté du 17 février 2020 (JO 25/02/2020).

4 Dispositions entrées en vigueur selon la condition définie à l'article 1.7 de la présente convention, soit le 1er août 2012.

des présentes dispositions conventionnelles relatives à la prime d'expérience, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise[1].

4.7.7 INDEMNITÉ DE TRANSPORT

Le versement d'une indemnité de transport est régi par accord du 23 janvier 2002, modifié par avenant du 16 mars 2006[2].

4.8 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

4.8.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

Les femmes ont accès à tous les emplois ou fonctions de la même façon que les hommes. Lorsqu'elles remplissent les conditions requises et accomplissent un travail identique, elles perçoivent le même salaire.

4.8.2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES, MATERNITÉ ET ADOPTION

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat de travail ou une période d'essai. Il ne peut pas résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse, ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail, ni notifier la résiliation quel qu'en soit le motif pendant la durée du congé maternité.

Le temps passé par les femmes enceintes aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail leur sera payé comme temps de travail.

La femme enceinte bénéficie d'un congé maternité accordé conformément aux dispositions légales. La durée du congé de maternité est égale à :

- 1er et 2e enfant : 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement (adoption 10 semaines) ;
- 3e enfant ou plus : 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après l'accouchement (adoption 18 semaines).

En cas de naissances ou adoptions multiples, la durée du congé est augmentée conformément aux dispositions de l'article L. 1225-18 du code du travail.

L'intéressée bénéficiera pendant son congé maternité, après 2 ans d'ancienneté, du maintien de son salaire, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, pendant une période de 8 semaines.

Le salarié à qui un enfant a été confié en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pour la durée et selon les modalités fixées par les textes légaux.

4.8.3 CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté de 1 an au minimum à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de l'adoption peut bénéficier d'un congé parental d'éducation, selon les dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

4.8.4 GARDE D'UN ENFANT MALADE

Chaque année civile, les mères ou pères de famille bénéficieront de 4 journées d'absence, rémunérées à 50%, pour soigner, en cas de besoin, un enfant malade de moins de 12 ans dont l'état a été médicalement constaté.

Lorsque les conditions citées au premier alinéa ne sont pas remplies, les mères ou pères bénéficieront d'un congé non rémunéré de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont ils assument la charge effective et permanente, conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail.

1 Articles étendus sous réserve d'interpréter ces stipulations comme caractérisant de simples conseils aux entreprises de la branche, qui ne sauraient avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L.2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions (arrêté d'extension du 17/02/2020 art. 1).

2 Voir accord sur l'indemnité de transport (annexe 1.2) p. 169.

4.8.5 RENTRÉE SCOLAIRE

Les mères ou les pères de famille dont l'enfant entre pour la première fois à l'école bénéficieront d'une journée de congé qui sera rémunérée sur la base de la rémunération de la journée de travail considérée.

4.9 ABSENCES

4.9.1 ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur de son absence pour maladie ou accident et devra en justifier par certificat médical expédié dans les 3 jours, le cachet de la poste faisant foi, sauf situation imprévisible et insurmontable.

Le défaut de justification de la maladie ou de l'accident dans le délai prévu au premier alinéa pourra entraîner, après mise en demeure, le licenciement du salarié.

a) Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En cas d'absences pour maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, dûment constatées par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié leur incapacité dans le délai prévu au premier alinéa du présent article, sauf situation imprévisible et insurmontable ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne. Les salariés détachés sur ordre de l'entreprise dans un pays étranger n'appartenant pas à l'Union européenne seront considérés comme soignés sur le territoire français.

Ils recevront pendant trente jours 90 % de la rémunération brute définie à l'alinéa 10 du présent article, les 2/3 de cette rémunération pendant les 30 jours suivants. Ces temps d'indemnisation seront augmentés en fonction de l'ancienneté pour atteindre au total :

- après 6 ans d'ancienneté : 40 jours à 90%, 40 jours aux 2/3 ;
- après 10 ans d'ancienneté : 50 jours à 90%, 50 jours aux 2/3 ;
- après 15 ans d'ancienneté : 60 jours à 90%, 60 jours au 2/3 ;
- après 20 ans d'ancienneté : 80 jours à 90%, 80 jours aux 2/3 ;
- après 25 ans d'ancienneté : 90 jours à 90%, 90 jours aux 2/3 ;
- après 30 ans d'ancienneté : 100 jours à 90%, 100 jours aux 2/3.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation commencera à courir à partir du 8e jour d'absence (7 jours de carence), sauf si celle-ci est consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, auquel cas l'indemnisation sera due au premier jour de l'absence.

Pour le calcul des temps et des taux d'indemnisation il sera tenu compte, lors de chaque arrêt, des indemnités versées au cours des 12 derniers mois, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est le salaire brut de référence déclaré pour le calcul des indemnités journalières servies par la sécurité sociale, corrigé en cas d'augmentation conventionnelle du salaire.

Pour la détermination du droit à l'indemnisation, il sera tenu compte de l'évolution de l'ancienneté au cours de l'absence.

Dispositions particulières ETAM

Les employés administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise (administratif ou d'exploitation), ETAM, bénéficient des indemnisations fixées ci-dessus et selon les mêmes modalités et conditions avec les particularités suivantes :

- l'ancienneté est fixée à 12 mois pour l'indemnisation des absences maladies et accidents (professionnels ou non) ;
- lors de chaque arrêt l'indemnisation commence à courir à partir du 4e jour d'absence (3 jours de carence) et dès le 1er jour d'absence en cas d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Dispositions particulières cadres

Ils bénéficient, après 1 an d'ancienneté en cas d'absences dûment justifiées et prises en charge par la sécurité sociale, des garanties suivantes :

- 1 à 10 ans d'ancienneté, maintien du salaire pendant 70 jours ;
- plus de 10 ans d'ancienneté, maintien du salaire pendant 90 jours.

Ces indemnités sont versées à compter du 1er jour d'absence en tenant compte lors de chaque arrêt des indemnités versées au cours des 12 derniers mois précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance pour la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

b) Protection de l'emploi

Une absence pour maladie ou accident dûment justifiée conformément à l'alinéa 1 du présent article ne rompt pas le contrat de travail.

Toutefois, si cette absence se prolonge, à l'exception des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur qui sera amené à remplacer d'une manière définitive le salarié malade pourra lui notifier la rupture de son contrat de travail en respectant la procédure légale de licenciement, après une certaine durée d'absence continue fixée en fonction de l'ancienneté, à :

- 2 mois, passée la période d'essai et jusqu'à 1 an d'ancienneté révolu ;
- 4 mois, de 2 ans d'ancienneté jusqu'à 3 ans d'ancienneté révolus ;
- 5 mois, de 4 ans d'ancienneté jusqu'à 8 ans d'ancienneté révolus ;
- 9 mois, à partir de 9 ans d'ancienneté.

Les salariés remplissant les conditions définies à l'article 4.11.3 de la présente convention bénéficieront d'une indemnité de licenciement, calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de travail effectif (étant entendu que si le versement d'une prime annuelle intervient pendant cette période elle sera prise en compte prorata temporis), ou sur la moyenne des 12 derniers mois de travail effectif.

Après la rupture du contrat de travail, le salarié ayant 1 an d'ancienneté au premier jour de la maladie bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant 12 mois.

4.9.2 PRÉVOYANCE

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective conviennent de mettre en place un régime de prévoyance au bénéfice du personnel des entreprises de propreté dont les modalités et contenu sont précisés par l'article 8 de la présente convention collective nationale.

4.9.3 MANDATS PUBLICS - FONCTIONS ÉLECTIVES OU COLLECTIVES

Conformément aux textes législatifs et réglementaires, le contrat des salariés députés, sénateurs, membres du conseil économique et social, membres d'un conseil municipal, d'un conseil général, d'un conseil régional, conseillers prud'homaux, membres d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, d'une caisse de retraite complémentaire, ne peut être rompu du fait de l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions.

Au titre de cette activité, l'employeur doit laisser à ces salariés le temps nécessaire pour assister aux séances et aux commissions. Ce temps n'est pas rémunéré, à l'exception des cas prévus par la loi notamment les absences de l'entreprise des conseillers prud'homaux du collège salarié.

Le contrat de travail des salariés désignés par leur syndicat pour exercer la fonction de permanent sera suspendu pour une période égale à la durée du mandat dans la limite maximum de 3 ans. Au-delà, l'employeur pourra entamer une procédure de rupture du contrat de travail, mais l'intéressé conservera une priorité de réembauche dans son ancien emploi pendant une période de 1 an à compter de la rupture.

4.10 CONGÉS PAYÉS

4.10.1 GÉNÉRALITÉS

La période légale des congés payés se situe entre le 1er mai et le 31 octobre.

La période fixée pour le congé légal du salarié est obligatoirement non travaillée.

Les dates de départ et de retour, déterminées dans les conditions prévues aux articles D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail sont impératives.

Les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont droit à prendre leur congé simultanément.

L'employeur essaiera d'harmoniser dans la mesure du possible les dates de congés payés des salariés à employeurs multiples.

En application de l'article L. 3141-9 du code du travail, lorsqu'un salarié a moins de 21 ans, il bénéficiera de 2 jours supplémentaires par enfant à charge. Son conjoint salarié de l'entreprise pourra également bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant à charge.

4.10.2 TRAVAILLEURS DES DOM/TOM ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il sera accordé, sur leur demande, 1 année sur 2, une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés. Cette demande devra être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé.

La durée de cette période d'absence pourra être au maximum égale à la durée de la période de congés.

Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux travailleurs concernés au moment du départ.

L'année où le congé ne se déroulerait pas à l'étranger, la période de congé sera cependant non travaillée, sans aucune dérogation possible.

4.10.3 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS[1]

Les salariés bénéficieront sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes :

a) Sans condition d'ancienneté

- Mariage du salarié : 4 jours,
- Décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours,
- Décès d'un partenaire lié par un PACS : 2 jours,
- Mariage d'un enfant : 1 jour,
- Décès d'un père ou d'une mère : 3 jours,
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours,
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour,
- Décès d'un des beaux-parents : 1 jour.

b) Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté

- Présélection militaire dans la limite de 3 jours.

c) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté

- Mariage d'un enfant : 2 jours,
- Décès d'un grand-parent : 1 jour,
- Décès de petits-enfants : 1 jour.

Ces journées seront rémunérées :

- pour les salariés payés à l'heure : sur l'ensemble des services exécutés dans la même journée ;
- pour les salariés payés au forfait : sur la moyenne journalière du salaire perçu le mois précédent ;
- pour les salariés payés au mois : les journées d'absences autorisées ne seront pas déduites du salaire mensuel.

1 La loi du 8 août 2016 a augmenté la durée de certains congés et créé un nouveau cas non prévu par la présente CCN (voir art. L. 3142-1 C. trav.)

1 ou 2 jours supplémentaires, non rémunérés, pourront être accordés sur demande de l'intéressé.

Les absences ne pourront être différées de la date où elles sont justifiées par les événements de famille.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

4.11 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.11.1 CONDITIONS DE LA RUPTURE

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, la notification du licenciement sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le cadre de la procédure définie par les articles L.1232-6 et L.1233-39 du code du travail.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, celui-ci notifiera par écrit la date à laquelle le contrat sera rompu.

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à 2 heures d'absence par jour pour rechercher un nouvel emploi. Au cas où le salarié effectue moins de 35 heures par semaine, le temps d'absence autorisé est calculé au prorata des heures travaillées.

Ce temps d'absence est rémunéré dans le seul cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Ces heures peuvent être groupées en fin de préavis par accord entre les parties, ou prises chaque jour 1 fois au choix du salarié, 1 fois au choix de l'employeur.

4.11.2 PRÉAVIS RÉCIPROQUE

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de préavis réciproque sera de :

a) Personnel agent de propreté

- De 1 mois à 6 mois d'ancienneté : 1 semaine pour l'employeur, 2 jours pour le salarié,
- De 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié,
- Plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié.

b) Personnel employé

- De 1 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque,
- Plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 mois pour le salarié.

c) Personnel technicien et agent de maîtrise

- De 2 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque,
- Plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois réciproques.

d) Personnel cadre

- 3 mois réciproques à l'expiration de la période d'essai.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, sauf commun accord ou inaptitude non consécutive à un accident du travail, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué.

4.11.3 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT[1]

Tout salarié licencié bénéficiera, sauf cas de faute grave ou lourde, d'une indemnité conventionnelle de licenciement égale à :

De 2 ans à 5 ans révolus d'ancienneté :

- 1/10e de mois par année d'ancienneté ;

De 6 ans à 10 ans révolus d'ancienneté :

- 1/10e de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
- 1/6e de mois par année d'ancienneté pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus ;

À partir de 11 ans d'ancienneté :

- 1/10e de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
- 1/6e de mois par année d'ancienneté pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus ;
- 1/5e de mois pour chaque année au delà de 10 ans révolus.

L'ancienneté du salarié, permettant le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement selon les modalités présentées ci-dessus, s'apprécie dans les conditions définies par la présente convention.

1. Le code du travail prévoit une condition d'ancienneté (article L.1234-9) et un montant (article R. 1234-2) en principe plus favorables.

Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable de l'indemnité légale de licenciement, ouverte au salarié justifiant d'une année d'ancienneté ininterrompue et calculée dans les conditions déterminées par la loi, c'est-à-dire :

- 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- montant auquel il faut ajouter 2/15e de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Il est rappelé que l'ancienneté permettant l'attribution et le calcul de l'indemnité légale de licenciement s'apprécie selon les modalités définies par la loi.

La rémunération moyenne des 12 derniers mois de travail effectif ou selon la formule la plus avantageuse des 3 derniers mois sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période de 3 mois ne sera prise en compte que prorata temporis).

4.12 DÉPART EN RETRAITE

4.12.1 DÉPART VOLONTAIRE DU SALARIÉ

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit, dans les conditions déterminées par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

À la date de la rupture de son contrat de travail le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans ;
- 1 mois de salaire après 15 ans ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans ;
- 2 mois et demi de salaire après 30 ans.

Calculée sur le 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, sur le tiers de la rémunération perçue au cours des 3 derniers mois de travail précédant la cessation du contrat (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis).

L'indemnité prévue au présent article ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

4.12.2 DÉPART À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite doit l'interroger par écrit, 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

- En cas de réponse positive du salarié, l'employeur peut le mettre à la retraite au cours de l'année qui suit,
- En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

L'employeur qui projette de mettre le salarié à la retraite l'année suivante, devra alors renouveler cette procédure.

Ce n'est qu'à partir de 70 ans, comme le prévoit la loi, que l'employeur a la possibilité de mettre le salarié à la retraite, sans interrogation préalable.

L'employeur doit respecter le préavis fixé à l'article 4.11.2.

Le salarié faisant l'objet d'une décision de mise à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement fixée à l'article 4.11.3.

4.13 RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Le personnel travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par répartition.

L'employeur, d'une part, et les salariés, d'autre part, supportent chacun une cotisation sur le montant brut des salaires soumis à cotisation.

En tout état de cause, le taux global des cotisations ne pourra être inférieur à 4% (correspondant à la date de signature de cette convention à un taux d'appel de 4,92% et à 6% à compter du 1er janvier 1999).

Pour les entreprises déjà adhérentes à une caisse, les taux de cotisations pratiqués, supérieurs aux minima fixés ci-dessus, pourront être maintenus conformément à l'accord interprofessionnel du 10 février 1993 sur les régimes de retraite ARRCO.

L'employeur transmet aux salariés les fiches individuelles de décompte de points qui lui auraient été transmises directement par les caisses de retraite complémentaire.

4.14 SITUATION DE L'EMPLOI

Les parties signataires de la présente convention sont d'accord pour contribuer à une politique active de l'emploi et pour assurer dans toute la mesure du possible le plein emploi.

Cette politique active repose sur les entreprises et passe par l'information et la consultation permanente des représentants du personnel ainsi que par la concertation avec les organisations syndicales dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi.

4.14.1 COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée de représentants des organisations syndicales signataires d'employeurs et de salariés à raison de 3 par organisation.

Elle a pour mission :

- de promouvoir la politique de formation, de participer à l'étude des moyens de cette formation et des moyens de perfectionnement professionnel ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de procéder à l'agrément des programmes de formation au titre des contrats relevant de l'insertion professionnelle des jeunes ;
- de procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale ;
- de procéder, si nécessaire, à l'examen du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en concertation avec l'échelon régional ;
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

Ces tâches sont indicatives et la commission pourra, si elle le juge utile, prendre les dispositions qui lui paraîtront les plus opportunes en matière d'emploi.

La commission établira annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

La commission déterminera ses modalités de fonctionnement.

4.14.2 LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE

Les licenciements individuels ou collectifs d'ordre économique ne peuvent intervenir que dans les conditions et formes prévues par la législation en vigueur.

En cas de licenciements collectifs envisagés pour des raisons économiques, structurelles ou conjoncturelles, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont nécessairement consultés.

L'employeur doit fournir tous les renseignements utiles sur les licenciements projetés, notamment la ou les raisons économiques, financières ou techniques invoquées, le nombre de salariés permanents ou non, employés dans l'établissement, le calendrier prévisionnel des licenciements.

En outre, l'employeur doit indiquer les dispositions qu'il envisage de prendre, d'une part, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

En application des dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail, dans les entreprises employant au moins 50 salariés un plan social doit être élaboré en cas de licenciements collectifs de 10 salariés et plus.

Ces mesures devront être recherchées notamment dans l'aménagement des horaires supérieurs à la durée légale du travail, l'étalement dans le temps des licenciements éventuels, la recherche des possibilités de reclassement, l'inventaire des moyens de formation pouvant faciliter les reclassements internes ou externes, la cessation anticipée d'activité.

4.15 INVENTIONS ET BREVETS

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions légales sur les brevets d'invention. Ces inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont implicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

En contrepartie, le salarié bénéficiera d'une rémunération exceptionnelle calculée de la façon suivante, si l'invention fait l'objet d'une prise de brevet :

- une prime forfaitaire de dépôt fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- dans la mesure où l'entreprise retirera un avantage de cette invention, le salarié auteur de l'invention aura droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous forme d'une nouvelle rémunération forfaitaire ou d'une participation aux bénéfices.

En tout état de cause, l'importance de cette rémunération tiendra compte des missions, études, recherches confiées au salarié, de ses fonctions réelles, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention.

Le salarié sera informé des divers éléments pris en compte pour la détermination de cette rémunération sauf en cas de versement unique, le mode de calcul et de versement ainsi que la durée de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit.

5. Formations, compétences, qualifications et emploi[1]

Préambule

Les parties signataires de la branche de la Propreté et des Services associés souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le développement des services associés dans le cadre d'une prestation de propreté, les défis démographiques, technologiques, environnementaux, ou d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment la digitalisation.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque futur entrant et salarié en poste, et un accompagnement dans leur évolution professionnelle.

Ainsi, ils partagent les ambitions de :

- mieux qualifier par la formation les salariés et favoriser leur évolution professionnelle,
- promouvoir les métiers de la propreté et les services associés et rendre le secteur plus attractif :

  Les parties signataires rappellent l'importance de la valorisation des parcours de formation et des métiers offerts dans le secteur de la propreté que ce soit :
  - en interne notamment vis-à-vis des salariés pour les informer et les encourager à évoluer professionnellement via la formation,
  - et en externe, notamment vis-à-vis des Pouvoirs publics, des services d'orientation, des organismes de formation pour promouvoir des métiers qui recrutent et qui bénéficient d'une filière de formation organisée.

  Il s'agira également de mettre à profit les Grands évènements culturels et sportifs tels que les Jeux Olympiques Paris 2024 pour rendre visible, notamment par des prestations en journée, les salariés du secteur de la Propreté et faire connaitre nos métiers et parcours de formation.
- permettre aux salariés en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme d'acquérir un socle de connaissances et de compétences leur permettant de sécuriser leur trajectoire professionnelle notamment par la certification,
- développer l'insertion et la formation par la voie de l'alternance,
- pérenniser les emplois, les métiers, fidéliser les salariés, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein,
- de valoriser des métiers essentiels dits de la « 2nde ligne » dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et dont font partie les salariés de la branche,
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités accessibles par la formation,
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'organisme certificateur ....
- disposer d'un système de certification professionnelle de la branche propreté, notamment certificats de qualification professionnel (CQP) ou titres à finalité professionnelle (TFP), adapté aux besoins

1 Nouvel article 5 issu de l'avenant n°19 à la CCN du 26 juillet 2011, signé le 27 mai 2021, entré en vigueur le 12 juin 2021 (en cours d'extension au moment de l'impression de la présente édition de la CCN).

spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, pour favoriser les mobilités professionnelles vers la branche ou intrabranche et leur montée en compétences, et enfin piloté paritairement par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les parties signataires de la branche de la Propreté et des services associés souhaitent mener une politique de la formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la Propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés.

Les parties signataires érigent l'égalité d'accès, quel que soit le niveau de qualification initiale, à la formation entre les femmes et les hommes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent article 5.

Les parties signataires de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel particulièrement en ce qui concerne le plan de formation des entreprises. Ils invitent les entreprises à négocier des accords afin de renforcer les moyens spécifiques dédiés à la formation des salariés.

Les parties signataires de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les parties signataires reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet article 5.

5.1 LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES CERTIFICATIONS DES SALARIÉS

5.1.1 LES PRIORITÉS DE FORMATION

5.1.1.1 Les publics prioritaires de la branche

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les parties signataires désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : tous les agents (agents de service, agents qualifiés de service et agents très qualifiés de service), en particulier les femmes, les travailleurs handicapés, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il s'agira par ailleurs de tenir compte dans cet accès à la formation de la représentativité de chaque catégorie sociale professionnelle.

Seconde priorité : les parties signataires considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l'encadrement intermédiaire, de la maîtrise, cadres, ainsi que les employés administratifs pour favoriser l'évolution de leurs compétences et qualifications au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

Les parties signataires définissent cinq objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

5.1.1.2 Les objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels

Les parties signataires définissent deux catégories de priorités : d'une part, les priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'autre part, les priorités de formation visant à instaurer une dynamique de prévention et de meilleures pratiques environnementales.

I. Premières priorités : ainsi, d'une part, la lutte contre les fractures d'accès à la formation et la qualification, c'est à dire la lutte contre l'illettrisme ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, et d'autre part, l'accès à la qualification via les CQP/TFP, constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche, et enfin la lutte contre la fracture numérique.

A. La lutte contre l'illettrisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques. Le succès et le développement de cette orientation par la branche, les besoins encore conséquents à combler, et la diminution forte des fonds mutualisés, amènent les parties signataires à rénover ce dispositif en reconsidérant les modalités pédagogiques et financières pour lui permettre un déploiement optimisé.

Ils confient à la CPNEFP et à l'Organisme Certificateur le soin de faire des propositions et d'engager des travaux en ce sens.

B. Les parties signataires ont mis en place une filière entière et évolutive de Certificats de Qualification Professionnelle, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 31 000 CQP ont été délivrés depuis son expérimentation en 2007. Ils affirment leur volonté de poursuivre ce développement pour les salariés qui occupent ou qui visent un emploi pour lequel il existe un CQP correspondant. Ils pourront compléter et rénover la filière actuelle de certification, en tant que de besoin.

Ils considèrent que les pouvoirs publics doivent poursuivre leur participation au financement de ce type d'actions, compte tenu du faible niveau de formation initiale des publics qui s'insèrent dans le secteur de la Propreté, mais également ils demandent à l'Etat et aux Régions, ainsi qu'à tout opérateur public pertinent, de s'engager plus fortement dans la lutte contre illettrisme, ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, ainsi que dans l'accès au numérique ; et cela, avec des moyens dédiés, s'agissant de responsabilités plus sociétales.

C. Afin de permettre à tous les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et quel que soit leur niveau d'appropriation aux nouvelles technologies relatives à la digitalisation, d'accéder à l'usage des outils numériques et notamment d'utiliser leur droits à la formation par la création et l'activation de leur compte CPF et l'utilisation de l'application mobile visant à se saisir de leur CPF pour se former, les parties signataires conviennent de demander à l'opérateur de compétence de réaliser un outil de formation à l'usage du numérique particulièrement à destination des agents.

Ils privilégieront la réalisation de cet outil en lien étroit avec la CPNEFP et la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétences.

II. Secondes priorités : Par ailleurs, les parties signataires considèrent également que la prévention des risques professionnels et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche, et s'inscrivent dans une dynamique de meilleure sécurisation des parcours professionnels.

A. Les parties signataires sont convaincus du rôle essentiel que joue la formation, moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la prévention des risques professionnels et en particulier en matière de lutte contre les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), laquelle formation donne lieu à un certificat : APTMS Propreté et APS Propreté, délivré par l'organisme certificateur et reconnu par la CNAMTS et l'INRS. Ils s'attachent à construire des parcours de formation en ce sens, prenant en compte les spécificités induites par l'activité Propreté et du périmètre d'action du salarié, afin de les déployer vers le plus grand nombre et particulièrement auprès de l'encadrement intermédiaire et des agents de services. En ce sens, ils en feront un axe privilégié pour les moyens des entreprises de moins de 50 salariés bénéficiant d'une prise en charge au sein de l'Opco de la branche. Cela ne déresponsabilise pas l'entreprise des questions liées à la sécurité au travail mais contribue pour partie à la lutte contre les TMS.

B. Les parties signataires conviennent que les problématiques liées à l'environnement et à l'impact du numérique sur les métiers constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement, et l'accès aux nouvelles technologies limitera les fractures numériques. Ainsi, des thèmes de formation visant notamment les éco gestes, le tri des déchets, l'éco conduite, les dosages de produits, l'usage proportionné du numérique, l'aide à la création de son compte CPF, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

Ces priorités pourront faire l'objet de financements spécifiques dans le cadre de la contribution conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 que la CPNEFP pourra définir en tant que de besoin. L'ensemble des ajustements éventuels seront communiqués à l'opérateur de compétences et via la SPP.

5.1.1.3 L'action de formation concourant au développement des compétences et des qualifications

L'action de formation, au sens de l'article L.6313-1 du code du travail comprend les actions de formation, les bilans de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience et les actions d'apprentissage.

Les actions de formation devront prendre en compte les diverses modalités d'acquisition des salariés du secteur et développer des types de pédagogies adaptées partant de l'expérience et s'appuyant sur l'alternance.

Compte tenu des contraintes à mobiliser des périodes de formation du fait des particularités de l'organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs, les parties signataires souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi, ils s'engagent avec le concours de l'Opco concernant particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, à favoriser la conception et la réalisation d'actions, correspondant à un projet professionnel, réparties en actions de courte durée correspondant à des objectifs intermédiaires clairement déterminés et pouvant être validés. À ce titre, ils recommandent la réalisation d'évaluation en amont de tout parcours afin d'identifier les besoins de chaque apprenant. En ce qui concerne les parcours visant des CQP/TFP ou les certifications professionnelles de la branche, cette évaluation est obligatoire.

Le positionnement en amont des parcours de formation relatifs aux CQP/TFP sera pris en charge par l'Opco.

Les parties signataires se déclarent convaincues de la nécessité de développer dans un cadre structuré les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication pour favoriser le développement de l'individualisation des formations.

Enfin, ils considèrent que le développement de la formation en situation de travail, telle que définie par le décret 2018-1341 du 28 décembre 2018, est une modalité novatrice permettant aux salariés d'acquérir ou perfectionner des compétences et ce faisant, d'initier davantage d'appétence à la formation.

5.1.1.4 Les tuteurs

Pour faciliter et accompagner le développement de compétences et qualifications des salariés, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs. Ils recommandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation.

Les parties signataires considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite pour accompagner les démarches certifiantes et qualifiante de la branche.

Les parties signataires considèrent que les salariés âgés de plus de 50 ans, compte tenu de leur grande expérience professionnelle, constituent une priorité d'accès à la formation visant les missions de tuteurs.

Enfin, les parties signataires s'accordent sur l'importance des missions des tuteurs opérationnels, qui assurent l'accueil,

la transmission des savoir-faire et l'accompagnement concret aux personnes tutorées. Afin de permettre une disponibilité plus efficiente du tuteur opérationnel, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager le suivi de deux personnes maximum par tuteur opérationnel salarié.

5.1.2 LES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À LA VAE POUR LES SALARIÉS

5.1.2.1 ProA pour les salariés

Dans l'attente de l'accord de branche étendu sur la liste des certifications professionnelles, les parties signataires conviennent que :

- les coûts pédagogiques pour les parcours de formation relatifs à CléA/Cléa contextualisé aux activités de la propreté/Cléa numérique sont pris en charge à hauteur de 20€/h.
- lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, le forfait pour la rémunération du salarié est pris en charge à hauteur de 12€/h.
- les coûts relatifs à l'accompagnement et aux évaluations pour l'obtention de Cléa/ Cléa contextualisé aux activités de la propreté/Cléa numérique dans le cadre d'une candidature par expérience sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 1 500 €.

En cas de besoin, la CPNEFP pourra procéder à des ajustements.

Les dépenses engagées au-delà du montant forfaitaire par les entreprises pourront être prises en charge soit sur le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés selon les modalités prévues par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, soit sur la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions fixées par les parties signataires.

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en cofinancements.

5.1.2.2 Le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise

Les parties signataires considèrent le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche à l'article 5.1.1 ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Dans la perspective de favoriser le développement de compétences des salariés dans les TPE/PME, particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dont la taille ne permet pas de disposer des ressources humaines, notamment en fonctions supports, pouvant asseoir de véritables politiques ou plans d'actions de formation, les parties signataires souhaitent qu'une offre de services adaptés soit proposée par l'Opco, et structurée en lien avec les branches.

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en financement ou cofinancement des parcours de formation.

La SPP propose les taux, montants ou forfaits de prise en charge, et le cas échéant, sur des actions qu'elle jugera prioritaires au regard de la taille de ces entreprises.

5.1.2.3 Le Compte Personnel de Formation

I. Co investissement

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié: notamment l'entreprise, l'Opco de la branche, l'Agefiph, la Cnav... Eu égard aux ambitions de la branche Propreté et des priorités essentielles qui ont été définies dans l'article 5.1.1.2, les parties signataires considèrent que les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ces priorités doivent pouvoir le faire, particulièrement dans le cadre du CPF, notamment lorsque le montant porté sur le compte n'est pas suffisant pour réaliser le parcours de formation. Il s'agit tout particulièrement de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel, pour lesquels, le montant capitalisé peut s'avérer nettement insuffisant pour accéder à une formation certifiante.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour réaliser un parcours de formation relevant des deux « premières priorités » définies dans l'article 5.1.1.2, et que les fonds acquis sur le compte CPF s'avèrent insuffisants pour le parcours de formation visé, les parties signataires encouragent les entreprises à envisager deux modalités de co-investissement possibles. Il s'agit :

- d'une part, d'apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours de formation visé ;
- d'autre part, de permettre sa réalisation en tout ou partie sur le temps de travail, ce qui induit le maintien de la rémunération.

II. Mobilisation

Conformément au cadre légal et règlementaire en vigueur, le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord express. Il demande l'accord préalable à son employeur qui porte sur le contenu et le calendrier de la formation visée, lorsque les actions éligibles au CPF se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail. La demande du salarié à son entreprise est formulée par écrit.

L'entreprise notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'entreprise dans le délai requis vaut acceptation.

Lorsque la demande porte sur une formation se déroulant totalement en dehors du temps de travail, la demande se fait notamment sur l'application mobile prévue à cet effet, validée et financée directement par la Caisse des Dépôts et Consignation, opérateur public en charge de la gestion du CPF. Dans ce cas, l'accord préalable de l'entreprise n'est pas requis.

III. Accès aux informations

L'information du montant crédité sur le compte, les formations éligibles ainsi que toute autre information complémentaire ou utile, sont accessibles via le service dématérialisé gratuit «www.moncompteformation.gouv.fr».

Afin de favoriser l'appropriation de ce nouveau dispositif par les salariés, les parties signataires demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site «www.moncompteformation.gouv.fr ».

5.1.2.4 Le Compte Personnel de Formation de Transition Professionnelle

Les parties signataires rappellent que la Branche peut accueillir des salariés en reconversion professionnelle.

Conformément à l'article L.6323-17 et suivants, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié, sauf cas particuliers, doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement via le Conseil en Evolution Professionnelle.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR ou Transition Pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par cette commission qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

5.1.2.5 Le Conseil en Evolution Professionnelle

Conformément à l'article L.6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- Pôle emploi ;
- l'Association pour l'emploi des cadres ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences.

Les salariés sont informés du Conseil en Evolution Professionnelle, par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel. Les parties signataires élaboreront un outil simple d'information, accessible aux entreprises et aux salariés, pour favoriser leur accès à ce dispositif.

A la remise du formulaire de liaison , une information est également faite sur ce dispositif.

Par ailleurs et afin d'assurer une plus grande visibilité des métiers de la propreté auprès du public, les parties signataires demandent, entre autres, à leur Opco, d'assurer la diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté à tous les opérateurs habilités à la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), ainsi qu'à toute instance participant au Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

5.1.2.6 La Validation des Acquis de l'Expérience

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance des salariés du secteur, de l'expérience en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d'accès pour l'acquisition des certifications de la Branche Propreté, notamment Cléa contextualisé propreté ainsi que ses CQP/TFP pour les salariés qui ont une expérience d'un minimum d'une année dans l'emploi correspondant au CQP visé.

Conformément à l'article 5.3.1.1, dans la perspective d'ouvrir la VAE à un plus grand nombre de personnes, particulièrement les salariés en poste, tout en maintenant le niveau d'exigence et de qualité des certifications professionnelles délivrées par la branche, les parties signataires ont rénové le process

de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche pour la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, s'agissant de publics de premiers niveaux de qualification.

Dans cette même perspective et compte tenu des publics ciblés, les parties signataires souhaitent que l'accompagnement à la recevabilité puisse être intégrée dans l'autorisation d'absence pour congé VAE et donne accès à son financement.

En outre, la CPNEFP Propreté mènera une reflexion en lien avec l'opérateur de compétence et l'OC propreté sur l'accompagnement à renforcer afin de permettre le développement de la VAE.

Les parties signataires souhaitent qu'au moins 200 VAE par an soient réalisées à horizon 2023.

Un point annuel sera effectué en CPNE sur l'évolution du nombre de VAE

Dans le cadre de la règlementation en vigueur, les coûts d'accompagnement et/ou de formation seront pris en charge en tout ou partie et selon les cas, notamment sur la section financière de l'Opco consacrée au développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, sur les fonds consacrés à la ProA, sur les fonds de la contribution conventionnelle. Ces prises en charge sont définies selon les dispositifs de formation soit par accord de branche soit par l'opérateur de compétence sur proposition de la CPNEFP et/ou SPP de la branche et dans la limite des fonds disponibles.

5.1.2.7 Optimiser la gestion du compte épargne temps dans le domaine de la formation

Le Compte Epargne Temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article 6.5 de la présente Convention Collective Nationale. Les parties signataires confirment l'élargissement de l'utilisation du Compte Epargne Temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

5.1.3 UNE CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE DE BRANCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

Les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique en faveur d'actions de développement des compétences auprès de tous salariés en dotant la branche des moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il existe une contribution conventionnelle égale à 0,5% de la masse salariale annuelle brute telle que déclarée pour la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour les entreprises de 11 salariés et plus qui s'ajoute, sans se confondre, à la contribution légale prévue par les articles L. 6331-3 et suivants.

Par parallélisme avec l'autonomie de création et d'affectation de la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions légales et règlementaires, les parties signataires actent que toutes les modalités de mise en œuvre de la contribution conventionnelle ou décisions de gestion de la contribution conventionnelle relèvent de la décision exclusive de la branche de la propreté et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à titre d'exemple de la gestion des données, de l'attribution des fonds ou de l'affectation des fonds non consommés doit être confiée à une commission ou entité paritaire représentant exclusivement ladite branche.

Toutefois, les parties signataires peuvent décider de confier la collecte de cette contribution conventionnelle à l'OPCO compétent, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

La contribution conventionnelle permet notamment la prise en charge de tous les frais attachés aux actions concourant au développement des compétences et des qualifications, particulièrement : coûts pédagogiques, accompagnement à la recevabilité de la VAE, rémunération, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification.

Dans la perspective de maintenir un financement conventionnel dédié aux priorités de la branche, c'est-à-dire notamment le développement de la qualification et l'accès aux compétences clé, via respectivement les parcours CQP/TFP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée Propreté (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), le développement de l'alternance, les parties signataires conviennent d'affecter une partie de la contribution conventionnelle au financement de l'accès à ces certifications, que ce soit par la voie de la formation ou de la VAE et le cas échéant au développement de l'apprentissage sous réserve des dispositions législatives et réglementaires. Les parties signataires décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1% de la masse salariale annuelle brute, soit 20% de la contribution conventionnelle. S'ajouteront à cette enveloppe de l'année N les éventuels reliquats issus des années N-2 et antérieures Cette disposition se mettra en œuvre à partir de la collecte 2021 de la conventionnelle, ainsi les fonds issus du 0.4 % de la collecte 2021 et qui n'auraient pas été consommés en 2021 et 2022 seront réaffectés en 2023 aux priorités ainsi définies. Pour les collectes antérieures à 2021, une décision sera prise en CPNEFP.

Les parties signataires peuvent également décider d'autres parcours de formation prioritaires éligibles à ce financement conventionnel dédié, en plus des priorités définies dans l'alinéa qui précède, en fonction des besoins de la branche. Dans ce cas, ils en établissent la liste et en définissent les modalités d'accès, au sein de la CPNEFP.

5.1.4. LA SPÉCIFICITÉ DES SITUATIONS ET DES PUBLICS

5.1.4.1 Promouvoir l'accès à la formation pour les femmes

Le secteur de la Propreté est un secteur particulièrement féminisé, avec une représentation différente hommes-femmes selon les niveaux de qualification. Ainsi, les femmes sont très majoritaires parmi les agents de services avec un taux de 73%, d'employés (90%) et de maîtrise administrative (93%) ; elles sont à parts égales parmi les chefs d'équipes, et les hommes sont majoritaires sur les postes de maitrise d'exploitation (54%) et de cadres (65%).

Afin de permettre une représentation plus équilibrée, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller :

- à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel,
- à prendre en compte la proportion de salariés femmes pouvant accéder à un emploi classifié à un niveau supérieur,
- à tenir compte dans l'organisation des formations de la particularité de l'organisation des chantiers et du cumul d'emplois des salariés,
- à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers,
- et par conséquent à augmenter le départ en formation des femmes pour leur permettre d'obtenir une reconnaissance de leurs qualifications, et d'accéder également à des postes où elles sont sous représentées, par exemple les postes à responsabilité.

5.1.4.2 La formation des salariés multi employeurs

Le secteur de la Propreté a la particularité d'avoir un certain nombre de salariés avec plusieurs contrats de travail avec des employeurs différents. Ces situations peuvent conduire à compliquer l'accès à la formation et son bon déroulement.

Ainsi, lorsqu'une entreprise prend l'initiative du départ en formation et que le salarié concerné est multi-employeurs, les parties signataires demandent aux entreprises qui ne sont pas à l'initiative de la formation de faciliter le départ et le bon déroulement de la formation, et cela quelle que soit sa durée et ses modalités :

Dans le cas où le salarié bénéficie d'une action concourant au développement de compétences, et qu'il est multi-employeurs, l'entreprise à l'initiative de la formation informera les entreprises concernées, en précisant la durée et

les dates de formation du salarié. Ces dernières permettront ainsi la réalisation de l'action ou du parcours de formation.

Il en va de même quand le salarié est à l'initiative de sa formation et que la formation se déroule sur temps de travail.

5.1.4.3 La formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPNE FP mènera une réflexion en lien avec AKTO afin de déterminer les modalités communes de mobilisation de ce dispositif (parcours-type, formation ...).

5.1.4.4 Les salariés en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme

Le secteur de la Propreté, en tant que secteur d'intégration sociale, insère des publics, dont certains peuvent se trouver en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme. L'analphabétisme est l'incapacité ou la difficulté à lire, écrire, compter, le plus souvent par manque d'apprentissage. Il se distingue de l'illettrisme, terme utilisé en France quand la personne a été scolarisée en français mais que cet apprentissage n'a pas conduit à la maîtrise de la lecture et de l'écriture ou que cette maîtrise a été perdue.

Considérant que la problématique de la lutte contre l'analphabétisme et de l'illettrisme relève de la responsabilité des pouvoirs publics, Etat et Régions, les parties signataires souhaitent qu'elle soit prise en compte avant l'entrée en entreprise afin de permettre aux personnes concernées de mieux sécuriser leur future trajectoire professionnelle. Pour autant, et afin d'offrir aux entreprises et aux salariés la possibilité de se former, la branche informera les entreprises des ressources pédagogiques spécifiques existantes sur les territoires les plus concernés (Ile de France, Rhône Alpes et PACA). Les parties signataires rappellent que le dispositif de la branche, la Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP), est construit pour répondre aux problématiques diversifiées d'accès aux savoirs de base des salariés, comme en témoigne l'expérience de la CPNEFP agissant en tant que jury de délivrance de ce certificat.

5.1.4.5 Les travailleurs handicapés

Les organisations signataires recommandent aux entreprises, en application de la règlementation en vigueur, de privilégier l'emploi des handicapés et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans l'emploi, le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification via notamment les certifications professionnelles de la branche.

Depuis 25 ans, un partenariat avec l'AGEFIPH a permis de développer l'emploi et la formation des travailleurs handicapés au sein des entreprises de propreté. Les parties signataires entendent poursuivre ce partenariat avec l'AGEFIPH notamment sur les axes suivants :

- de participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes handicapées,

- de contribuer à l'intégration des personnes handicapées, particulièrement par la voie de l'alternance en développant des actions spécifiques, notamment en termes de modalités d'accueil adaptées en entreprise, de formation, de sensibilisation des CFA à cette thématique, notamment en direction de l'ensemble des apprentis,

- de favoriser le maintien dans l'emploi les travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation,

- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment pour les seniors, et particulièrement le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de leur garantir au

mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise. L'accès aux certifications professionnelles de la Propreté constitue une priorité.

Les modalités du partenariat seront étudiées en CPNE.

5.1.4.6 L'information et la formation dans les TPE et PME

L'accès à la formation des salariés des TPE et PME est souvent plus difficile à organiser notamment par manque de temps et d'appropriation des dispositifs. Ainsi, la réforme de la formation professionnelle engagée par la loi du 5 septembre 2018 a donné aux Opérateurs de compétences plusieurs grandes missions, dont le développement de la formation auprès des entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires demandent à l'Opérateur de Compétences d'intensifier et développer la qualité de l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les jeunes et les salariés des petites et des moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche et sur toute modalité innovante. Le maillage territorial de l'Opco constituera, à cet égard, une force de développement.

Ils demandent également à l'Opco de construire, avec les branches, des formules pédagogiques, organisationnelles et financières, entre autres, qui soient attractives, simples, ciblées et opérationnelles, permettant un déploiement massif de formation des salariés des TPE et PME.

Dans ce cadre, l'Opco peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L.6332-17 du code du travail.

5.2 LES JEUNES, LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES SALARIÉS EN RECONVERSION PROFESSIONNELLE

5.2.1 LA POLITIQUE D'ORIENTATION DES JEUNES, DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES SALARIÉS EN RECONVERSION PROFESSIONNELLE VERS LES DISPOSITIFS DE LA BRANCHE

La branche se mobilisera sur les dispositifs favorisant l'orientation et l'intégration des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

5.2.1.1 L'attractivité de la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'une alternance de qualité.

Ils souhaitent développer leur action dans trois directions :

- l'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire, les personnes en reconversion professionnelle et les demandeurs d'emploi, et ce par le biais notamment de la mobilisation de partenariats (ex : Cité des métiers ...).
- la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises est une priorité. Il permet notamment de constituer un vivier privilégié de jeunes diplômés ou certifiés pour les entreprises de la branche.
- le développement du contrat de professionnalisation constituera une voie privilégiée pour intégrer la branche et y consolider ou y acquérir un métier et une qualification, pour les jeunes et adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un titre ou un diplôme en apprentissage.

Les parties signataires souhaitent que l'opérateur de compétence construise, en ce sens, un partenariat avec l'Etat dans le cadre

d'une convention cadre de coopération telle que visée à l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018, permettant, entre autres, la possibilité d'accès à tout type de public jeune et adulte, y compris les jeunes ni en emploi ni en formation (NEETS).

Dans ce cadre, ils insistent sur la large diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté auprès de tous les opérateurs qui agissent sur l'information et l'orientation des publics, et en confient la réalisation à leur Opco.

5.2.1.2 Le développement de l'insertion par la voie de l'alternance

Les dispositifs d'insertion en alternance ayant démontré leur efficacité en termes d'insertion durable des publics et particulièrement des jeunes, les parties signataires rappellent leur volonté de développer les deux contrats en alternance, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans cette logique, les parties signataires privilégieront l'accès aux CQP/TFP des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance.

Les parties signataires ambitionnent de développer plus amplement cette voie, en se fixant un objectif de progression de 10% d'alternants en 3 ans (base AKTO 2019-2020), soit 6 850 contrats en alternance par an à horizon 2023, et pour ce faire souhaitent se doter d'une étude spécifique permettant d'identifier les besoins et pratiques des entreprises.

L'opérateur de compétences proposera en lien avec la branche aux entreprises un livret d'accueil spécifique aux salariés embauchés dans le cadre de contrats en alternance et travaillera à la rénovation éventuelle du dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage en vue d'un plus grand déploiement au sein des entreprises.

Il s'agira d'ailleurs de développer la formation des tuteurs et des maitres d'apprentissages.

Les parties signataires fixent un objectif de 300 formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage par an d'ici 3 ans sous réserve de disposer d'une offre de formation renouvelée (ex : intégration du digital ...).

Un point annuel sera effectué en CPNE sur l'évolution du nombre de contrats en alternance et de formations de tuteurs et de maitres d'apprentissage.

5.2.1.3 Des passerelles pour les jeunes et les adultes visant à sécuriser leurs parcours professionnels

Les parties signataires souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la mise en place de passerelles, permettant aux jeunes et aux adultes, qui en auraient la volonté, de s'investir dans des parcours de formation sur la base du dispositif de la branche : la « Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté », ou du socle de connaissances et de compétences, CléA.

Les parties signataires rappellent que, le secteur de la Propreté étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent pas un prérequis pour l'accès à l'emploi, mais c'est une forte recommandation considérant la sécurisation de leur trajectoire professionnelle.

Ces passerelles peuvent s'inscrire dans le cadre de différents dispositifs existants proposés par les pouvoirs publics et/ou par le service public à l'emploi. Ainsi, il en va notamment de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

Le financement de ces formations est assuré par Pôle Emploi et/ou les conseils régionaux. Les instances paritaires de la Propreté, CPNEFP et/ou Section Paritaire Professionnelle, pourront proposer des modalités de financement complémentaires à l'Opérateur de compétences.

5.2.1.4 Les publics de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment rénovée, à savoir : Titre professionnel Agent de propreté et d'Hygiène, CAP Agent Propreté Hygiène, BAC PRO Hygiène Propreté Stérilisation, BTS Métiers des Services à l'Environnement, Titre Certifié Niveau 6 « Responsable Développement Hygiène Propreté et Services » et le Titre Niveau 7 « Manager du développement du multiservice associé à la propreté » ainsi que les TFP de la branche propreté. Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par alternance pour les jeunes.

L'apprentissage est la voie de formation diplômante ou certifiante privilégiée pour les jeunes, visant un titre ou un diplôme, pour se préparer aux métiers du secteur de la Propreté et services associés.

Le contrat de professionnalisation permet aux jeunes et aux adultes d'acquérir un certificat de qualification professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche. Les adultes pourront également accéder par cette voie aux titres et aux diplômes.

Les parties signataires rappellent la priorité qu'ils souhaitent donner aux opérateurs de la branche en ce qui concerne l'ensemble des formations professionnelles destinées aux jeunes et aux demandeurs d'emplois.

5.2.1.5 Expérimentation et innovation par la voie de l'alternance

Afin de favoriser un développement de l'alternance et d'optimiser les parcours de formation en lien étroit avec le besoin des apprenants, les parties signataires souhaitent se saisir d'opportunités pour construire des solutions innovantes les plus adaptées aux bénéficiaires, jeunes ou adultes ainsi qu'aux entreprises.

Par ailleurs, le principe d'égalité professionnelle femmes/hommes seront mises en avant dans les parcours des apprentis (sensibilisation aux stéréotypes sexués, cadre légal et réglementaire, ...).

5.2.1.6 Les GEIQ Propreté

Les Groupements d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) de la Propreté, avec leurs multiples implantations territoriales, sont des entités créées et pilotées par des entreprises de propreté permettant d'insérer et qualifier des personnes via les dispositifs de l'alternance.

En lien avec les opérateurs de la branche Propreté, les GEIQ Propreté organisent les parcours de formation, accompagnent les personnes, font le lien avec les entreprises, pour préparer leur insertion durable. Les GEIQ de la propreté sont labellisés annuellement par la fédération des GEIQ et font l'objet d'une reconnaissance par l'Etat.

En cela, les GEIQ de la propreté participent activement à la politique de la branche visant le développement durable de l'insertion, notamment de publics éloignés de l'univers professionnel.

5.2.1.7 Les tuteurs, les maîtres d'apprentissage et la fonction tutorale

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ils demandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Les parties signataires considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences et des qualifications de la branche.

Par ailleurs, les parties signataires considèrent que pour être tuteur ou maître d'apprentissage, le salarié concerné doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation.

Le financement de l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs ou maître d'apprentissage tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage, lorsque la formation vise un CQP/ TFP de la branche, un diplôme de la filière Propreté, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la Propreté (Groupement d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur. La CPNEFP, pourra proposer les modalités et montants de prise en charge à la Section Paritaire Professionnelle et /ou l'Opérateur de Compétences de la branche, qu'elles pourront réviser en tant que de besoin.

Ils demandent par ailleurs, à leur Opérateur de Compétences, en lien avec la CPNEFP et/ou la

SPP, de faire des propositions, notamment en termes de formation adaptée et ciblée, visant le développement de compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en prenant en compte les spécificités du secteur.

5.2.1.8 Les tuteurs externes

Les parties signataires considèrent que les pouvoirs publics devraient participer au financement des tuteurs externes dans la mesure où la problématique de l'intégration professionnelle des personnes éloignées de l'emploi relève d'une responsabilité partagée. La Branche est à la disposition des pouvoirs publics pour mener une réflexion sur le tutorat externe.

5.2.2 LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

5.2.2.1 L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

Afin de rendre attractif l'apprentissage des métiers spécifiques des entreprises de propreté pour les jeunes, les parties signataires décident de fixer les barèmes de rémunérations au-dessus des minima obligatoires. Les parties signataires décident également d'harmoniser ces barèmes afin de les rendre plus lisibles pour les jeunes et pour les entreprises. Ces barèmes s'appliquent lorsque les qualifications visées portent sur les métiers de la propreté, c'est-à-dire les diplômes, titres, et TFP visés par l'article 5.2.1.4 du présent accord. Ces barèmes s'appliquent à partir des nouveaux contrats dont l'exécution a débuté à partir de l'extension de l'accord.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans.

	1ère année	2ème année	3ème année
- 18 ans	40%	50%	65%
18/20 ans	55%	65%	80%
21/25 ans	70%	80%	85%
26 ans et +	100%	100%	100%

Tous ces pourcentages se calculent sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé à l'embauche, ou du SMIC s'il est supérieur, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage pour les personnes de 26 ans et plus.

5.2.2.2 Le soutien au développement de l'apprentissage et aux CFA Propreté

Les parties signataires encouragent l'ensemble des CFA publics et privés mobilisés sur les métiers de la propreté à poursuivre et amplifier le développement de l'apprentissage.

Ils s'accordent sur le principe de l'élaboration d'un coût au contrat, comme précisé par la loi, qui prenne en compte les besoins en fonctionnement, en équipement et investissement, notamment selon les besoins complémentaires d'accompagnement social et pédagogique dont ont besoin les jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour assurer leur réussite dans l'alternance, ainsi que de la mobilité dans le cadre du cursus pédagogique.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux règles définies par France Compétence, la CPNEFP établira les niveaux de prise en charge de l'Opérateur de compétences sur la base d'un forfait annuel par diplôme et par titre portant sur les métiers principalement.

Conformément au cadre légal, les investissements amortissables sur plus de trois ans sont exclus des éléments constitutifs du coût au contrat.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent, que des participations financières aux dépenses d'investissement puissent être obtenues auprès des Pouvoirs Publics (Collectivité, Régions, ..) ainsi qu'auprès de l'opérateur de compétences au titre de l'article L6332-14.

Les parties signataires soulignent également que les frais de transport, d'hébergement et de restauration représentent des coûts importants et que leur prise en charge constitue un élément majeur de l'accès au contrat d'apprentissage

pour des jeunes sortis du système scolaire peu ou pas qualifiés, souvent dans des situations économiques et sociales difficiles. Ils appellent donc les pouvoirs publics nationaux et régionaux à accompagner le financement de ces frais à hauteur des besoins.

5.2.3 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION POUR LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOIS

5.2.3.1 Le public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle Emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1

5.2.3.2 La durée du contrat

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois pour les jeunes de moins de 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, aux demandeurs d'emplois en recherche d'emploi depuis plus d'un an, ainsi qu'aux bénéficiaires de divers dispositifs sociaux, conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur.

En ce sens, les parties signataires conviennent de trois exceptions :

a- le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la « Maitrise des Compétences Clés de la Propreté » ou le socle de connaissances et de compétences, CléA ;

b-le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus ;

c-le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessitera, ou lorsqu'en application de l'article 5.2.1.5., une expérimentation ou innovation spécifique le requiert.

5.2.3.3 La durée de la formation

Les parties signataires considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25% de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

L'article L 6325-14 prévoit qu'un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25% dans les cas suivants :

a-lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de « Maitrise des Compétences Clés de la Propreté » ou du socle de connaissances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;

b-pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;

c-pour la mise en œuvre des CQP/TFP ;

d-pour les parcours de formation réalisés par les GEIQ propreté ;

e-ou lorsqu'en application de l'article 5.2.1.5, une innovation spécifique le requiert.

Les parties signataires rappellent que les parcours de formation doivent être adaptés aux besoins pédagogiques et environnementaux de l'apprenant et rappellent par conséquent l'importance de son positionnement.

5.2.3.4 Les forfaits horaires

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'Opérateur de compétences de la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle, en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

Le forfait de prise en charge financière par l'Opérateur de compétences concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est de :

- pour les CQP/TFP de la propreté :
  - 20 €/h pour les CQP/TFP propreté
  - 34 €/h dans le cadre des contrats de professionnalisation conclus par un GEIQ Propreté quel que soit le niveau et le public
- pour CléA : 20 €/h
- pour l'accès aux formations relatives à l'acquisition de techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective : 20€/h,
- pour tous les autres cas : 9,15€/h.

Ces prises en charge pourront être révisées en tant que de besoin par la CPNEFP de la propreté et s'entendent dans la limite des fonds disponibles.

Les parties signataires envisageront l'opportunité et la faisabilité d'une prise en charge forfaitaire par parcours de formation.

5.3 LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE : UN MOYEN DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

5.3.1 LES CERTIFICATIONS DÉLIVRÉES PAR LA BRANCHE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle des salariés en poste est la priorité. Le cadrage financier en sera donc contrôlé régulièrement par la CPNE et la SPP. Rappelant la nécessité de recrutement et d'insertion par l'emploi et la formation, ils accèdent aux transformations des CQP en TFP pour s'ouvrir à l'apprentissage. Il s'agira de s'assurer que le passage des TFP via la formation professionnelle continue pour les salariés reste à un niveau élevé, un suivi régulier sera effectué en SPP et CPNE.

Les parties signataires fixent d'ailleurs pour objectif d'avoir une augmentation du nombre de CQP/TFP de la branche propreté obtenus via la voie de la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur de 10 % d'ici 3 ans (base données OC 2019) soit 4 540 CQP/TFP par an à horizon 2023.

Pour les certifications de la Branche qui peuvent être soit un CQP non enregistré au RNCP soit un TFP, par exemple Agent Machiniste Classique, AERP, Chef d'équipe, il est rappelé que, en application de la réglementation en vigueur, seul le TFP est accessible via l'apprentissage, la VAE, ou la mobilisation du CPF ou du CPF de transition professionnelle. En outre il est recommandé aux entreprises de privilégier les CQP quand les autres dispositifs de formation et contrats sont mobilisables pour l'obtention de ces CQP (ex : contrats de professionnalisation, plan de développement des compétences, conventionnelle...).

Les parties signataires souhaiteraient pouvoir utiliser la terminologie « Titre de Qualification Professionnelle » au lieu de « Titre à Finalité Professionnelle » et à ce titre la CPNEFP

sollicite les Pouvoirs Publics via un courrier adressé à la Ministre du Travail.

Les certifications ont pour objectif de renforcer et valider les compétences et qualifications détenues par les salariés de la propreté et de sécuriser leur parcours professionnel. Elles sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance. En outre considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, du fait des exigences des clients, les parties signataires considèrent que le développement des certifications auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

La certification professionnelle au sein de la branche se définit principalement par l'existence de la filière de certificats de qualification professionnelle (CQP) et des Titres à finalité professionnelle (TFP) et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP/TFP, la rénovation des CQP/TFP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la Propreté.

Les parties signataires souhaitent faire évoluer les CQP en TFP afin de permettre à des publics et en particulier les jeunes de bénéficier, notamment via l'apprentissage, d'un parcours adapté dans un environnement éducatif propre à accompagner et sécuriser leurs parcours. C'est pourquoi, chaque CQP de la filière peut être transformé en un TFP équivalent sur décision des parties signataires. Il sera précisé pour chaque TFP de la profession « métier qualifié propreté ». Les anciens titulaires du CQP conservent les mêmes bénéfices attachés à la certification que les nouveaux titulaires du TFP correspondant. Le CQP et son TFP correspondant sont rigoureusement identiques à tout point de vue, qu'il s'agisse du métier visé, du périmètre des bénéficiaires potentiels, de l'objectif dans les parcours professionnels, des référentiels, des modalités d'évaluation et de certification, du positionnement dans la classification des emplois, etc. Ils ne diffèrent que sur un point : le CQP n'est pas à ce jour réglementairement éligible à l'apprentissage, alors que le TFP l'est, en tant que titre enregistré au RNCP ; l'éligibilité est identique sur tous les autres dispositifs.

Les CQP et TFP sont l'un des moyens privilégiés pour l'ensemble des salariés d'évoluer professionnellement et d'acquérir des compétences et des qualifications au sein de la profession.

La CPNEFP reste l'instance certificatrice pour les CQP et est co-certificatrice avec l'OC propreté pour les TFP.

L'Observatoire des Métiers et Qualifications est un instrument privilégié de veille et d'ajustement de la filière de certification professionnelle de la Propreté. A ce titre, une étude prospective sur les emplois et certifications, notamment sur l'impact du numérique, a été menée et ses résultats ont été présentés en 2019 à la CPNEFP. Des travaux de rénovation des CQP/TFP ont été engagés en ce sens.

Afin de promouvoir auprès des salariés, l'accès à la formation et le développement de la certification professionnelle de la branche, les parties signataires encouragent les entreprises à valoriser auprès des salariés certifiés, les nouvelles compétences et qualifications développées en leur permettant d'accéder, dans la mesure du possible, aux différents niveaux de qualification professionnelle.

5.3.1.1 Les CQP/TFP

I. La filière de CQP/TFP existante

La filière actuelle est constituée des CQP et/ou TFP suivants :

- agent machiniste classique en propreté (AMC),
- agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP),
- chef d'équipe en propreté (CEP),
- laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV),
- agent en maintenance multi technique immobilière (AMI),

- chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI),
- chef de site (s) (CS),
- responsable de secteur (RS).

Les salariés titulaires d'un titre ou d'un CQP/TFP de la propreté et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les compétences acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au titre ou CQP obtenu ci-après :

- AS3 avec le CQP/TFP agent machiniste classique en propreté (AMC),
- AQS1 avec le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou le CQP/TFP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI),
- ATQS1 avec le CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques (LV),
- CE1 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté (CEP),
- CE2 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI),
- MP1 avec le CQP/TFP chef de site (s) (CS),
- MP3 avec le CQP/TFP Responsable de secteur (RS).

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires ont attribué un niveau, relatif à la nomenclature européenne à chaque CQP/TFP de la propreté, comme suit :

Certification Propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP AMC	3
CQP/TFP AERP	3
CQP/TFP LV	3
CQP/TFP CE	3
CQP/TFP AMI	3
CQP/TFP CEPMI	3
CQP/TFP CS	4
CQP/TFP RS	5

II. Le cadre de référence des CQP/TFP

Les CQP/TFP de la propreté de la filière sont structurés avec 3, 4, 5 ou 6 blocs de compétences, selon les CQP/TFP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l'acquisition d'un CQP/TFP dans sa totalité ainsi que de permettre, lorsqu'il y a lieu, leur enregistrement au répertoire spécifique visé à l'article L6113-4 ou 6 du code du travail.

Trois types de référentiels structurent leur contenu : un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont construits, autant que faire se peut, de manière imbriquée, afin de favoriser l'accès à des évolutions et des mobilités professionnelles. Ainsi, et à titre d'exemple, le titulaire du CQP/TFP agent machiniste classique peut s'orienter vers le CQP/TFP chef d'équipe en propreté ou vers le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté. Il pourra bénéficier de parcours plus courts et d'exemptions de certaines évaluations de blocs dans les deux propositions d'orientation, et ce quelle que soit la modalité d'accès : formation ou VAE.

Les parties signataires souhaitent qu'un bloc de compétences relatif à « l'attitude de service» en cas de coactivité avec les clients des donneurs d'ordre soit créé afin de renforcer les compétences nécessaires des salariés lorsqu'ils exercent leur activité.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou sont en cours d'enregistrement, ou au Répertoire spécifique le cas échéant.

III. L'accès aux CQP/TFP de la Propreté

Les CQP/TFP de la branche Propreté ont pour objet, comme pour toute certification professionnelle, d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences et qualifications professionnelles. Ainsi, leur accès s'envisage soit par la Validation des Acquis de l'Expérience, soit par un parcours de formation. L'ensemble des dispositifs de formation (dont le contrat de professionnalisation, la ProA, le CPF, etc.) seront mobilisés pour permettre l'accès aux CQP/TFP, à l'exception du contrat d'apprentissage pour les CQP, car ces derniers ne sont à ce jour réglementairement pas accessible par ce dispositif.

Toute personne, y compris des demandeurs d'emploi et des salariés d'une autre convention collective, peuvent accéder aux CQP de la propreté.

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves de certification est instauré pour chaque personne candidate aux CQP/TFP de la Propreté.

Le cadre des réformes successives, et particulièrement celle issue de la loi du 5 septembre 2018, amène les entreprises de 50 salariés et plus à financer la totalité des actions du plan de développement de compétences de leurs salariés, sur la conventionnelle et leurs seuls fonds propres. Ainsi, pour encourager les entreprises à investir et développer l'accès aux CQP/TFP pour un plus grand nombre de salariés, et pour permettre aux salariés de se saisir de leur trajectoire professionnelle dans le cadre du CPF, les parties signataires souhaitent que les parcours de formation visant les CQP/TFP soient au plus près des besoins des apprenants. Aussi ils demandent que chaque parcours de formation ait fait l'objet d'un positionnement en amont systématique, afin de l'adapter, voire de l'individualiser, tant en durée qu'en modalités.

IV. Le financement des CQP/TFP

Dans la branche Propreté : lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'une entreprise relevant du champ de la présente Convention Collective Nationale, son financement se réalise par l'employeur notamment, dans le cadre de ses fonds propres et des financements de l'OPCO désigné par la branche. Il s'agit notamment : des fonds issus de la contribution conventionnelle, particulièrement ceux consacrés aux priorités de la branche conformément à l'article 5.1.4 du présent accord ; pour les entreprises de moins de 50 salariés, prioritairement des fonds issus de l'article L 6332-3 2° du code du travail ; des fonds de la section financière « alternance » de l'OPCO pour le contrat de professionnalisation, la ProA, le contrat d'apprentissage (ce dernier pour les seuls TFP) ; des fonds mobilisés pour le CPF ; de tout autre dispositif de financement de la formation destiné aux demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs non salariés.

Il appartiendra à l'OPCO de rechercher et mobiliser toutes ressources afin de financer ou cofinancer l'accès aux CQP/TFP quels que soient le dispositif mobilisé et la taille de l'entreprise.

Hors branche Propreté, lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'un employeur ne relevant pas du champ de la présente Convention Collective, il convient à l'employeur d'en assurer le financement, y compris par mobilisation de son OPCO de branche.

V. Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP/TFP, y compris VAE

Dans le cas de l'accès par la formation, l'évaluation des compétences et des qualifications professionnelles en vue de la validation de la certification est assurée, sous le contrôle de l'Organisme Certificateur, par une commission d'évaluation composée de deux évaluateurs.

Dans le cas de la VAE, l'instruction et la validation de la recevabilité du dossier du candidat sont déléguées par la CPNEFP à l'Organisme

Certificateur. Le retour sur expérience de la validation des acquis de l'expérience pour les CQP de la Propreté, réalisée sur dossier de validation, a témoigné que très peu de personnes y avaient recours. Les parties signataires ont convenu donc de rénover le process de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche afin de la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, particulièrement pour les publics de premiers niveaux de qualification. Les parties signataires ont confié à l'Organisme Certificateur de la Propreté cette mission. Ainsi, la VAE pour les CQP/TFP œuvrant (Cf annexe 2 avec liste des CQP/TFP concernés) se fait devant un jury par une mise en situation, au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien. Toutefois, et dans le respect du cadre légal, les parties signataires se réservent la possibilité de revisiter le process de la VAE en tant que de besoin pour les certifications de la branche, notamment pour les CQP/TFP non œuvrant. Ils recommandent de communiquer largement auprès des entreprises et des salariés sur l'opportunité de la démarche VAE ainsi renouvelée et adaptée.

Dans tous les cas, les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP qui est le jury de délivrance des CQP/TFP. Le jury délivre tout ou partie des blocs de compétences de la certification. Dans le cas d'une validation partielle, ou d'un parcours de formation ou de VAE qui ne visait qu'une partie des blocs du CQP/TFP, les blocs validés sont acquis à vie. Cependant, le certificateur peut faire évoluer sa certification quand les conditions d'exercice des activités changent ou évoluent. Dans ce contexte, au même titre que la durée de validité de la certification, la durée de validité du bloc est celle figurant dans la fiche RNCP dans la rubrique « Date d'échéance de l'enregistrement».

Lorsque le CQP est acquis dans son intégralité par le candidat, un parchemin lui est adressé par l'Organisme Certificateur. Lorsqu'un bloc de compétences est acquis indépendamment, une attestation de validation de ce bloc lui est adressée par le même organisme.

La gouvernance des CQP/TFP est rappelée en annexe 1.

VI. Le recours contre la décision de la CPNEFP

Si des candidats contestent la décision de la CPNEFP, constituée en jury, ils devront déposer une demande de recours écrite auprès de la CPNEFP via l'organisme certificateur, dans un délai de 3 mois après la communication écrite des résultats aux candidats.

L'Organisme Certificateur instruit ces demandes et saisit la CPNEFP, jury souverain, qui statue à nouveau puis transmet sa décision finale à l'Organisme Certificateur. Celui-ci informe les intéressés dans un délai de 3 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

5.3.1.2 Le certificat relatif à la « Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté » (MCCP) et son articulation avec le socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA) défini par décret

Les parties signataires se sont engagées depuis une vingtaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la « maîtrise des écrits professionnels », dont l'objet était de permettre aux salariés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture et de l'écriture en lien avec leur activité professionnelle.

Pour autant, la lutte contre l'illettrisme comprend aussi d'autres dimensions comme le calcul ou l'orientation dans l'espace, à titre d'exemples. Ainsi, les parties signataires ont construit un parcours de formation certifiant, la « maîtrise des compétences clés de la propreté » (MCCP) sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la Propreté.

La loi du 5 mars 2014 a instauré un nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles définit par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L.6113-6 du code du travail et qui se dénomme CléA.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, français langue étrangère, à titre d'exemples) des salariés concernés par l'acquisition de ce nouveau socle de connaissances et de compétences professionnelles, peut requérir des parcours de formation longs et difficiles d'accès directement pour ces publics. Aussi, afin de répondre aux exigences du socle défini par décret et d'encourager les salariés concernés à aller au bout de ce nouveau dispositif, les parties signataires ont souhaité l'articuler avec le certificat « Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté » (MCCP), qui constitue un élément déjà conséquent du socle CléA. La contextualisation de CléA au secteur de la Propreté a intégré la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de CléA En ce sens, les parties signataires par le biais de leur organisme certificateur ont enregistré la MCCP au répertoire spécifique mentionné à l'article L.6113-6 du code du travail.

Les parties signataires souhaitent que soit donnée une information visant la possibilité d'accès au socle commun de connaissances et compétences CléA aux salariés qui ont acquis le Certificat MCCP.

Par ailleurs, les parties signataires fixent pour objectif une augmentation du nombre de candidats :

- à la MCCP de 10 % d'ici 3 ans (base données 2019 – OC propreté) soit 635 candidats par an à horizon 2023,
- à la Cléa contextualisé propreté de 20% d'ici 3 ans (base données 2019 – OC propreté) soit 90 candidats /an à horizon 2023.

Un point annuel sur l'évolution sera effectué en CPNEFP.

5.3.2 LES PASSERELLES AVEC LES AUTRES CERTIFICATIONS

5.3.2.1 Les passerelles avec les autres certifications

Dans la perspective de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, de rendre lisibles les parcours professionnels, d'encourager les évolutions professionnelles, d'optimiser les moyens mis en place, le principe de la réalisation de passerelles entre certifications est affirmé dans la mesure de son opportunité et de sa faisabilité par les certificateurs concernés, notamment par la correspondance avec les emplois ciblés, par les exigences des évaluations, par les enjeux poursuivis.

Dans tous les cas, la CPNEFP de la Propreté émettra un avis pour la mise en œuvre de ces passerelles.

Dans ce cadre, la règlementation en vigueur prévoit des passerelles entre 2 CQP/TFP de la Propreté « agent machiniste classique » et « agent en entretien et rénovation de la propreté » et le titre professionnel du ministère du travail « agent propreté hygiène ».

Ainsi, les équivalences ou dispenses obtenues sont les suivantes :

I. Pour l'obtention du Titre Professionnel : en formulant une demande auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les cas suivants :

- le titulaire des deux CQP/TFP « agent machiniste classique » et « agent d'entretien et de rénovation en propreté » obtiendra le Titre Professionnel « agent propreté hygiène»,
- le titulaire du CQP/TFP « agent machiniste classique » obtiendra une partie du Titre Professionnel, soit le Certificat de Compétences Professionnelles (CCP) «Réaliser une prestation de nettoyage manuel»,
- le titulaire du CQP/TFP « agent d'entretien et de rénovation en propreté» obtiendra une partie du Titre Professionnel, soit le Certificat de Compétences Professionnelles (CCP) « Réaliser une prestation de nettoyage ou de remise en état mécanisés».

II. Pour l'obtention des CQP/TFP : en formulant une demande auprès de l'Organisme Certificateur de la Propreté, dans le cas suivant:

- le titulaire du Titre Professionnel « agent propreté hygiène » obtiendra les deux CQP/TFP suivants : « agent machiniste classique» et « agent en entretien et rénovation de la propreté ».

La mise en œuvre de ces passerelles s'envisage avec les référentiels tels qu'ils sont enregistrés actuellement au sein du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), soit en conformité avec la règlementation en vigueur.

Des travaux visant des enjeux de même nature sont en cours concernant l'élaboration de passerelles entre les CQP Propreté et le CAP Agent Propreté Hygiène (APH). Les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre ces travaux.

5.3.2.2 Permettre l'accès aux CQP/TFP de la branche aux apprentis préparant une autre certification dans les CFA Propreté

Depuis 2007, la branche permet aux apprentis de passer, parallèlement à la préparation de leur certification cible, l'évaluation d'un CQP/TFP pendant leur cursus d'apprentissage lorsque l'employeur est une entreprise dans le champ conventionnel de la Propreté. L'accès à cette certification professionnelle au cours du parcours de professionnalisation permet de mieux fidéliser les jeunes pour aller au terme de leur contrat d'apprentissage. Cet accès permet aussi de s'exercer à l'épreuve d'un examen et d'appréhender les exigences professionnelles requises dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans le cas où il n'existe pas d'offre en CQP/TFP Propreté correspondant aux acquis de l'apprenti, il ne pourra pas y avoir d'évaluation.

5.3.2.3 Certifications professionnelles interbranches

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP devra être saisie pour toute demande de création d'une certification professionnelle interbranche qui comprendraient des blocs de compétences en lien avec les métiers de la Propreté.

5.3.3 L'ORGANISME CERTIFICATEUR DE LA BRANCHE

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les parties signataires affirment la place de la branche et ont créé un Organisme Certificateur de la Propreté.

5.3.3.1 Le pilotage de la CPNEFP

La CPNEFP est l'instance paritaire conventionnelle essentielle de la branche en matière de formation et d'emploi. Elle est donc l'instance de pilotage des certifications professionnelles du secteur. En cela, la fonction d'Organisme Certificateur constitue une mission de la CPNEFP qui est organisée par la création en son sein d'un comité de pilotage de l'Organisme Certificateur, à l'instar de l'Observatoire Métiers et Qualifications.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'Organisme Certificateur a pour objet de :

- décider de la création, rénovation ou de la caducité de Certificats de Qualification Professionnelle ou de toute autre certification ou certificat visant la professionnalisation,
- décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalences avec des certifications portées par d'autres certificateurs que la branche Propreté,
- veiller à l'équilibre général du système de certifications de la branche,
- délivrer les Certificats de Qualification Professionnelle, en tant que jury de délivrance ou s'il y a lieu tout autre Certificat propre à la branche,
- statuer sur les recours éventuels des candidats,
- définir le cahier des charges visant l'habilitation des centres d'évaluations et des organismes de formation, et émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

Lorsque la CPNEFP prend une décision ou émet un avis, elle en fait part par écrit à l'Organisme Certificateur, en vue de sa mise en œuvre.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'organisme certificateur, au moins une fois par an.

5.3.3.2 La constitution de l'Organisme certificateur

L'Organisme Certificateur de la Propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la Propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche d'une part et, d'employeurs d'autre part. Il est constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur ont été définis par les parties signataires de la Propreté.

5.3.3.3 Les missions de l'Organisme Certificateur et propriété intellectuelle

L'Organisme Certificateur de la Propreté a deux grands champs d'actions :

I. Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure:

- la mobilisation, la formation et l'organisation des commissions d'évaluation,
- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance par la CPNEFP des CQP/TFP, de leurs blocs de compétences pris indépendamment ou de toute autre certification professionnelle de la Propreté, ou en vue des recours éventuels,
- pour garantir la qualité de la formation d'une part et des épreuves d'évaluation d'autre part, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure est établie et formalisée par l'Organisme Certificateur,
- l'enregistrement des certifications de la branche, conformément aux avis de la CPNEFP, au RNCP et au répertoire spécifique mentionnée à l'article L 6313-6 du code du travail, portés par France Compétences ainsi que le suivi de cet enregistrement,
- la transmission des informations nécessaires à France Compétences et à la Caisse des Dépôts et Consignation lorsqu'il y a lieu,
- l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires.
- la promotion des certifications de la branche.

II. Lorsqu'il le juge nécessaire ou à la demande de la CPNEFP, il fait des propositions à la CPNEFP concernant :

- l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté,
- des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation, de certification en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement règlementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'Organisme Certificateur conduira les travaux d'ingénierie nécessaires, avec l'appui, notamment financier et technique, de l'Opérateur de Compétences auquel la branche est affiliée. Conformément à l'article 5.3.1., les travaux de rénovation des CQP/TFP permettent d'intégrer les compétences nouvelles par exemple relatives à l'impact du numérique.

III. Toutes les certifications professionnelles créées par la CPNEFP relèvent de la branche, et les droits issus de ces certifications appartiennent à l'Organisme Certificateur, détenteur en particulier des droits de la propriété intellectuelle au sens de l'article L6113-4 du code du travail. Il s'agit à ce jour des CQP/TFP propreté, du Titre « Responsable développement Hygiène Propreté Services », de la Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP), ainsi que des certifications : « Acteur Prévention Secours Propreté » (APS), « Animateur Prévention des Troubles Musculo Squelettiques » (APTMS).

Le principe est le même pour les futures certifications créées par la branche.

5.3.3.4 Le financement de l'Organisme Certificateur

L'organisme Certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP/TFP Propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'Organisme Certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'Organisme Certificateur peut recevoir des fonds complémentaires versés par l'Opérateur de Compétences, ou de toutes autres structures privées ou publiques en vue du financement ou du cofinancement de ses missions aussi bien concernant les inscriptions que les autres actions en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les droits d'inscription sont perçus par l'Organisme Certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'Organisme Certificateur, les frais afférents à l'évaluation.

5.4 LES MOYENS DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

5.4.1 L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS DE LA PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires ont mis en place, lors de leur accord du 25 octobre 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constitue une mission de la CPNEFP et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNEFP d'un comité de pilotage de l'Observatoire.

L'observatoire a pour missions principales de :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche propreté (effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés) ;
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition des parties signataires et de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences-clés nécessaires, les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- actualiser, enrichir et promouvoir le Répertoire des compétences ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude né-cessaires à une GPEC de branche, et sa déclinaison territoriale ;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques « compétences, emploi et formation » au niveau national et régional;
- apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs ;
- assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- en lien avec l'organisme certificateur de la branche , conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification ;
- outiller les entreprises, pour les aider à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public ;
- de valoriser les métiers de la Propreté, leurs évolutions et les innovations du secteur.

L'opérateur de compétence finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'Observatoire, la réalisation des études, analyses et outils prospectifs. L'OPCO fournit une assistance technique à la production des travaux.

Les parties signataires demandent que l'OPCO et ses représentations territoriales disposent de compétences dédiées à l'animation régionale des observations prospectives sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et à l'exploitation et à l'analyse des données statistiques en matière d'emploi et de formation.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'Observatoire :

- définit le programme de travail annuel et les budgets nécessaires ;
- effectue le suivi et la validation des travaux ;
- garantit la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- détermine les modalités de communication en collaboration avec l'OPCO.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'Observatoire, au moins une fois par an.

Des réunions spécifiques de la CPNEFP seront organisées afin de présenter l'état d'avancement des travaux et les résultats.

Une réunion sera notamment organisée à l'automne 2021 afin de définir l'orientation à donner en termes d'organisation en fonction des travaux menés par l'opérateur de compétences.

5.4.2 DÉVELOPPER LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un instrument au service des entreprises et des salariés. Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leur besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques,
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences et leurs qualifications selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

5.4.2.1 Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) ou de Gestion des emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la Propreté, il est nécessaire de disposer d'un outil simple, facile d'accès et accessible au plus grand nombre d'entreprises, quel que soit leur taille et implantation. Ainsi, les parties signataires conviennent, de mettre à disposition des entreprises un outil simple de diagnostic qui devra les aider à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d'identifier les besoins en développement des compétences et qualifications qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

Ainsi, les parties signataires, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation ou de gestion des emplois et des parcours professionnels, visant très concrètement au développement de la formation et des compétences pour les salariés, et en particulier les CQP /TFP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

Les parties signataires attendent de l'Opco une offre de services adaptée pour ces entreprises relevant de la branche.

5.4.2.2 L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise. Il assure notamment l'information du salarié sur les dispositifs à sa disposition, et tout particulièrement sur : la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son Compte personnel de formation (CPF), les éventuels abondements ou co-investissement de ce compte de la part de l'employeur, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article 5.1.2.5 du présent accord.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et /ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au Code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation mandat syndical, etc...) ou encore après un arrêt maladie de plus de six mois.

A l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Le code du travail précise que le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Néanmoins, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet, par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie par le code du travail.

Afin de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels et au regard de l'organisation atypique du secteur, notamment les contrats multi employeurs et de l'activité sur le site du client, la périodicité des entretiens professionnels prévue par le code du travail est aménagée. Ainsi, sous réserve des accords collectifs d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur à minima une fois tous les 3 ans.

Par exception au précédent alinéa, jusqu'au 31/12/2021, la périodicité de l'entretien professionnel est aménagée avec la réalisation par l'employeur d'au moins 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre de la fiche de souhait visée à l'article 6.2.5. de la CCN qui s'appellera formulaire de liaison , le modèle de cette dernière figurant en annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN[1] sera actualisé afin de tenir compte de cette possibilité. Il est rappelé que l'employeur transmet deux fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au Comité Social et Economique.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE,
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle,

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...).

Des spécificités sont prévues à l'article 5.4.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif.

1. À compter du 1er janvier 2023 au plus tôt, la fiche de souhait devient le formulaire de liaison (cf avenant n°18 à la présente CCN, non intégré dans la présente édition car en cours d'extension au moment de son impression).

5.4.2.3 Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (article 7 CCN)

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Cet entretien constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail et de l'article 5.4.2.2 de la CCN ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1,II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines et l'article 5.4.2.2 de la CCN.

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié repris n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci bénéficiera obligatoirement d'une formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous suivant les dispositions de l'article 5.4.2.2 de la CCN et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Pour rappel, chaque entreprise sortante s'engage à remplir l'annexe 2 de l'article 7 de la présente CCN, le « passeport professionnel», avec la mention d'une part, des dates de convocation a(aux) entretien(s) professionnel(s), et d'autre part, des actions de formation et/ou promotion réalisée(s).

5.4.2.4 Le rôle de l'encadrement

La GPEC est une démarche opérationnelle dont la mise en œuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre et déployées par son intermédiaire.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, constitue une disposition clé pour mieux identifier les besoins des salariés et mieux cibler les actions à mettre en œuvre.

I. L'encadrement a, par nature, un rôle de transmission des compétences pour les nouveaux entrants et pour les salariés en place, afin de développer le professionnalisme de l'ensemble des salariés, particulièrement des agents de services.

II. Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux salariés, particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats en alternance. A cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

Dans la perspective d'une meilleure appropriation, les parties signataires invitent les entreprises à former leur encadrement de proximité sur ces dispositifs.

Les Parties signataires rappellent l'importance de l'encadrement dans la remontée des besoins en formation exprimés par les salariés via le formulaire de liaison et du développement de la formation de l'encadrement de proximité.

5.4.2.5 Association du CSE

Il est rappelé que dans les entreprises d'au moins 50 salariés et conformément aux dispositions légales, le comité social et économique (CSE) doit être consulté et émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à défaut d'accord collectif, sur la gestion prévisionnelle des emplois et

des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

En l'absence d'accord d'entreprise organisant la périodicité de cette consultation différemment, celle-ci a lieu tous les ans.

La formation représente un outil d'accompagnement de la stratégie de l'entreprise, des évolutions de l'organisation et des besoins de compétences et qualifications permettant, ainsi aux salariés d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnels.

L'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes sont rassemblées dans la base de données économiques et sociales (BDES), obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur met à la disposition du CSE. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives dans le cadre des dispositions légales.

5.5 LE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

5.5.1 LES CONTRATS D'OBJECTIFS ET PARTENARIATS RÉGIONAUX

Les parties signataires veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, ou tout autre type de partenariat, visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Le contexte et l'esprit de la réforme impulsée par la loi de septembre 2018 renforcent cette nécessité. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle notamment, dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi, dans le cadre du développement de l'apprentissage, particulièrement concernant les investissements amortissable sur plus de 3 ans, non pris en compte dans le calcul du coût au contrat en référence au décret n°2018-1345 du 28 décembre 2018 , et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification.

Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, mais également les actions visant l'information et l'orientation des publics, dans le cadre du service public régional d'orientation.

Les parties signataires rappellent que les membres de la CPNE FP se réuniront en comité technique pour être associé à la rédaction des prochains COT (Contrat d'Objectifs Territorial) et/ou COEF (Contrat d'Objectifs Emploi Formation).

5.5.2 LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ DE L'OPCO DE DÉSIGNÉ PAR LA BRANCHE

Les parties signataires rappellent que le réseau historique et actuel de l'opérateur de compétences de la branche constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils désirent maintenir et renforcer les actions territoriales développées par leur opérateur de compétences.

5.6 LE RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVE ET PARITAIRES

5.6.1 LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET PARITAIRES DE L'ENTREPRISE

A défaut d'accord collectif et dans le cadre des dispositions légales, la consultation annuelle du CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Lors de cette consultation, le CSE est consulté sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

Pour ces consultations, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, via la BDES (base de données économiques et sociales, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés) des informations, notamment, sur le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée notamment de :

- préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place d'une commission qui sera dédiée aux questions de formation professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

5.6.2 LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche se réunissent, tous les trois ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation, comme notamment l'égal accès à la formation de toutes les catégories socio-professionnelles ainsi que l'égalité homme-femme et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

5.6.3 LE RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

La CPNEFP a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la Propreté sont :

5.6.3.1 En matière de certification professionnelle :

- elle est l'instance de délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle de la branche et co certificatrice pour les titres à finalité professionnelle. Elle constitue le jury souverain également en cas de recours (article 5.3.1.1, VI),
- elle constitue l'instance de pilotage de l'Organisme Certificateur de la branche, conformément à l'article 5.3.3.1.

5.6.3.2 En matière de financement :

- concernant les actions financées dans le cadre des sections légales de l'Opco, et en lien avec la Section Paritaire Professionnelle de la Propreté de l'Opco, les forfaits de prise en charge concernant les actions relatives aux parcours de formation, aux évaluations et à l'accompagnement :
  - des contrats de professionnalisation,
  - de ProA,
- elle définit le niveau de prise en charge au contrat pour le financement des contrats d'apprentissage,

- concernant les actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle,
  - elle peut décider des autres parcours de formations prioritaires, en application du dernier alinéa de l'article 5.1.3, financés dans le cadre des fonds issus de la contribution conventionnelle dédiés aux priorités spécifiques de branche prévues en application de l'article 5.1.4 ;
  - elle définit, avec l'appui technique de la Section Paritaire Professionnelle de la Propreté au sein de l'OPCO compétent, les modalités de financement des actions de formation, visées aux deux derniers alinéas de l'article 5.2 ;
  - elle définit les modalités d'acomptes de la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions légales et réglementaires ;
  - elle peut proposer des modalités de financements complémentaires pour les formations des demandeurs d'emplois.

5.6.3.3 En matière de contractualisation avec l'Opco :

- elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux Accords de Développements des Emplois et des Compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ et des contrats d'objectifs (COET,COEF,...) de son champ d'activités, et de toute autre type de contractualisation en lien avec son champ de compétences, emploi et formation,
- elle doit être consultée dans le cadre des conventions-cadre de coopération avec l'Etat, prévues à l'article L.6332-1-II du code du travail.

5.6.3.4 En matière d'observation, étude et prospectives métiers et qualifications, et d'évaluation :

- elle fait également fonction de comité de pilotage de l'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté,
- elle conduit, avec l'observatoire des métiers et qualification, les évaluations nécessaires aux décisions et ajustements de sa politique,

5.6.3.5 En matière de travaux à conduire, à faire réaliser par l'opérateur compétent, l'Opco ou l'Organisme Certificateur (liste non exhaustive) :

- réaliser une étude spécifique permettant d'identifier les besoins et pratiques des entreprises en matière d'alternance,
- rénover le dispositif de lutte contre l'illettrisme et d'accès aux connaissances et compétences clé,
- construire un dispositif de e-learning de démystification du numérique et visant la création du compte CPF,
- envisager l'opportunité et faisabilité d'une prise en charge forfaitaire par parcours de formation (article 5.2.3.4), et faire des propositions concrètes.

La CPNEFP se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'Observatoire des Métiers et Qualifications se réunit au moins deux fois par an, pendant la première période triennale. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'Organisme Certificateur se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la Fédération des entreprises de propreté (FEP).

5.7 DISPOSITIONS FINANCIÈRES

5.7.1 LA COLLECTE DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Conformément à l'article L6131-1 du code du travail, les employeurs doivent effectuer :

- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;

- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

Les sommes sont recouvrées conformément aux mesures législatives et réglementaires.

A l'exception du solde mentionné au II de l'article L. 6241-2 (solde de 13 % du produit de la taxe d'apprentissage destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4), ces contributions sont reversées à France compétences.

Elles sont destinées au financement (articles L6331-2 et L6331-4 du Code du Travail) :

- de l'alternance ;
- du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du Compte personnel de formation.

5.7.2 LES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES DE LA BRANCHE PROPRETÉ

Conformément au droit en vigueur et de l'article L. 6332-1-2 du Code du travail, la collecte et le recouvrement de contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 sont réalisées par l'OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Cette collecte comprend :

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.1.3, pour les entreprises de 11 salariés et plus,
- les versements volontaires dédiés au développement de la formation, permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

5.7.2.1 Les fonds de la contribution conventionnelle de la Propreté

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.1.3, il est prévu une contribution conventionnelle de 0,50% de la masse salariale annuelle brute de l'exercice concerné pour les entreprises de 11 salariés et plus, à verser par voie d'acomptes, dont les modalités sont définies par la CPNEFP de la branche, à l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche, sous réserve de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles.

Cette assiette d'acomptes est calculée sur la masse salariale de l'année N-1 telle que déclarée pour la CUFPA. Le solde de la contribution conventionnelle assise sur la masse salariale brute de l'année N sera versé avant le 1er mars de l'année N+1.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, cette contribution conventionnelle fait l'objet d'une section financière dédiée à la branche, au sein de l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche.

Ces sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle, et exclusivement dédiées au bénéfice des entreprises de propreté et de leurs salariés, font l'objet d'une comptabilité et suivi budgétaire distincts du régime des sections financières légales.

5.7.2.2 Les versements volontaires de l'entreprise

Les entreprises pourront verser des fonds à l'opérateur de compétences de la branche au-delà des obligations légales et conventionnelles pour le financement de tout type d'actions en lien avec la formation et des prestations y afférant.

Ces fonds ne font pas l'objet de mutualisation.

5.7.3 LA RECHERCHE DE FONDS COMPLÉMENTAIRES

Compte tenu des nouvelles missions et du champ de financement des opérateurs de compétences et de la réduction des fonds mutualisés disponibles pour la formation des salariés, particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et plus, les parties signataires insistent sur le rôle majeur de leur opérateur de compétences à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires, notamment dans le cadre du Plan d'Investissement des Compétences et de leur déclinaison régionale. La politique de formation de la branche et les publics visés doivent faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis primordiaux et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité. Les parties signataires demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente Convention Collective Nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passations de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

5.8 L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES DE LA BRANCHE

Les parties signataires rappellent ainsi leur attachement à ce que la Section Paritaire Professionnelle de la Propreté poursuive la mise en œuvre de leur politique de formation avec l'expertise et la proximité requises connues et reconnues par les entreprises de propreté, et de manière coordonnée avec les autres opérateurs de la branche Propreté, comme l'Organisme Certificateur de la Propreté.

Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Education nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 30 ans. La réforme de la formation professionnelle place les opérateurs de compétences au sein de ce partenariat en les rendant signataires de ces conventions. La branche Propreté souhaite donc que l'opérateur de compétences de la branche puisse se saisir de cette nouvelle opportunité afin de lui permettre de poursuivre le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective. ».

ANNEXE 1 : LA GOUVERNANCE DE LA CERTIFICATION DANS LA BRANCHE DE LA PROPRETÉ, POUR UN CQP ET UN TITRE

► **L'organisme certificateur au plan formel**

- Pour un CQP.

  Selon l'article L6113-4 du code du travail, **un CQP est établi par la CPNE (en l'occurrence la CPNEFP de la Propreté)** qui en outre détermine la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle, en l'occurrence l'OC Propreté.

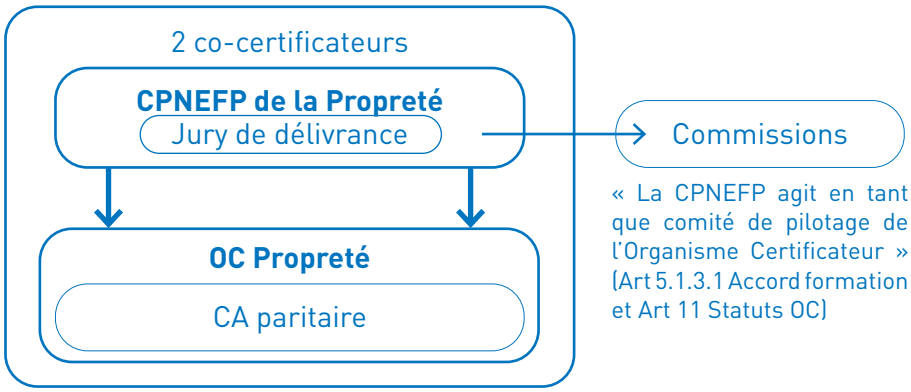
- Pour un Titre désigné « TFP » dans la propreté.

  Un titre est créé par un **organisme certificateur légal disposant de la personnalité morale, en l'occurrence l'OC Propreté.**

► **L'option de désigner deux co-certificateurs : CPNEFP + OC Propreté.**

ORGANIGRAMME DE LA GOUVERNANCE POUR LES CQP/ TFP DE LA PROPRETÉ

« les partenaires sociaux parties signataires affirment la place de la branche en tant qu'instance certificatrice, en créant un Organisme Certificateur de la Propreté » (Art 5.1.3 Accord formation)



« La CPNEFP agit en tant que comité de pilotage de l'Organisme Certificateur » (Art 5.1.3.1 Accord formation et Art 11 Statuts OC)

ANNEXE 2 : CQP / TFP OEUVRANTS

Conformément à l'article 5.3.1.1 du présent accord, la branche établit la liste des CQP/TFP dits oeuvrants dont le process de validation via la VAE se fait par une mise en situation au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien :

- CQP/TFP Agent machiniste classique en propreté
- CQP/TFP Agent d'entretien et de rénovation en propreté
- CQP/TFP Chef d'équipe en propreté
- CQP/TFP Laveur de Vitres spécialisé travaux en hauteur
- CQP/TFP Agent en maintenance multi-technique immobilière.

6. Durée et organisation du temps de travail

6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL

6.1.1 DURÉE CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL

La durée conventionnelle de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

6.1.2 RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

La rémunération minimale hiérarchique est déterminée pour chaque catégorie professionnelle de salariés pour 151 heures 67 de travail effectif par mois.

Les présentes dispositions fixent une rémunération horaire et mensuelle en référence à la durée légale de travail et non pas en référence à un travail à la tâche.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont fixées par l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications d'emplois[1] et ses différents avenants.

6.1.3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 190 heures par an par salarié.

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le paiement des heures supplémentaires se fera dès la 36e heure conformément aux dispositions légales.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement équivalent, conformément aux articles L. 3121-22 et suivants du code du travail.

6.1.4 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux rappellent la priorité à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein dont bénéficient les salariés à temps partiel. Cette priorité s'applique dans les conditions et modalités définies par l'article 6.2 de la présente convention.

a) Répartition du temps de travail

La durée de travail à temps plein peut être répartie dans la semaine sous réserve du respect de la durée du repos hebdomadaire prévue par l'article 6.4 de la présente convention.

b) Durée moyenne de travail - Aménagement du temps de travail

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise où d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail. D'autres dispositions d'aménagement du temps de travail ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions définies ci-après s'appliquent au salarié lorsque l'activité est soumise à des cycles ou à une saisonnalité ou lorsque les aléas de l'activité le justifient.

Période de décompte de l'horaire

La durée hebdomadaire de 35 heures peut-être calculée par l'employeur en moyenne sur une période d'un semestre civil, pour l'ensemble du personnel ou pour un service ou pour un chantier. Les salariés concernés doivent en être informés avant le début d'une période.

1. Voir accord sur les classifications d'emplois (annexe 1.1), p. 139.

Programmation indicative et délai de prévenance

Lorsque la durée du travail du salarié est calculée sur un semestre civil, un planning prévisionnel de travail doit être remis chaque mois au salarié ou au début de la période si le planning couvre l'ensemble de la période. Une modification du planning prévisionnel peut intervenir après un délai de prévenance au salarié de trois jours ouvrés. Le délai de prévenance est porté à 10 jours calendaires lorsque la modification du planning concerne une semaine programmée sans aucun travail par le salarié.

Modalités de décompte de la moyenne sur un semestre

La durée moyenne de travail est obtenue en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours du semestre considéré par 26 semaines.

Lorsqu'un jour férié intervient pendant le semestre et correspond à un jour ouvré, s'il est chômé, il sera tenu compte du nombre d'heures qui auraient été effectuées par le salarié.

En cas de congés payés du salarié pendant le semestre, le nombre de 26 semaines sera diminué du nombre de semaines de congés payés pris par le salarié.

En cas de semaines incomplètes de congés payés, la durée moyenne de travail est obtenue :

- en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours du semestre considéré par 156 jours ouvrables diminuées du nombre de jours ouvrables de congés payés pris par le salarié ;
- et en multipliant par 6 le résultat obtenu.

En cas d'absence pour maladie ou accident pendant le semestre, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte, pour les jours indemnisés de maladie ou d'accident, des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié les jours considérés.

En cas d'embauche, de transfert du contrat de travail en application de l'accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention (ex annexe 7), ou de rupture du contrat de travail en cours de semestre, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 26 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans le semestre.

Rémunération mensuelle moyenne

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151 h 67 par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée. Les heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées sont déduites sur la base d'une durée journalière moyenne de travail (exemple 7 heures en moyenne si la durée du travail est répartie sur 5 jours), que cette absence intervienne en période haute ou basse de programmation. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la durée maximale fixée dans le présent article pendant une ou plusieurs semaines ne donnent pas lieu à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration, sauf dans le cas où à la fin du semestre la durée moyenne de travail dépasse 35 heures.

En cas de rupture du contrat de travail ou de transfert du salarié en application de l'article 7 de la présente convention en cours de semestre, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail comme indiquée ci-dessus que le salarié a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

Dépassement de la durée moyenne de travail

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires

et donnent lieu à paiement et à versement des majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

Les paiements et majorations pour les éventuelles heures supplémentaires constatées à la fin du semestre doivent être versés avec le paiement du dernier mois de travail du semestre civil.

Chômage partiel en cours de période semestrielle

Lorsqu'en cours de semestre il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin du semestre, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

Limite maximale à la durée du travail en cours de période semestrielle

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

Les variations d'horaires ne doivent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 44 heures par semaine.

Consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement pour la première fois de l'organisation du temps de travail sur une durée moyenne du travail par semestre. Une information sera donnée à la fin de chaque semestre au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel sur la durée moyenne de travail constatée, les volumes d'heures de dépassements éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maximale fixée par le présent article.

6.1.5 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'ENCADREMENT

Pour les salariés de la filière cadre et les salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5, titulaires d'un contrat de travail à temps complet, la réduction de leur temps de travail peut être effectuée totalement ou partiellement par l'octroi de jours de repos rémunérés selon des modalités définies dans l'entreprise ou en accord avec le salarié concerné.

Si la durée hebdomadaire de travail du salarié cadre ou agent de maîtrise d'exploitation reste identique à celle fixée avant la réduction du temps de travail, sans paiement ni majoration pour heures supplémentaires et avec maintien du salaire par la mise en place d'une ARTT, le salarié bénéficie de 2 jours de repos rémunérés pour réduction du temps de travail par mois complet de travail effectif (hors congés payés).

Le nombre de jours de repos rémunérés est inférieur en cas de mise en place d'une réduction partielle de la durée hebdomadaire du temps de travail du salarié concerné.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou selon les modalités définies dans l'entreprise, les jours de repos peuvent être regroupés et pris en une ou plusieurs fois ou encore être versés au compte épargne-temps du salarié dans les limites fixées par l'accord sur le compte épargne-temps.

Lorsque la réduction du temps de travail donne lieu à l'accomplissement d'heures supplémentaires, celles-ci sont décomptées et rémunérées conformément aux dispositions des articles L. 3121-10 et suivants du code du travail.

6.2 LE TEMPS PARTIEL[1]

Conformément à la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi (transcription de l'ANI du 11 janvier 2013) et dans la dynamique de la déclaration relative à la rénovation de l'organisation du temps partiel dans le secteur de la propreté du 17 janvier 2013, de la

1. Article modifié par l'avenant n°3 à la présente CCN, signé le 05 mars 2014 et étendu par arrêté du 19 juin 2014 (JO 28/06/2014)

Conférence de progrès de Caen du 16 novembre 2012 sur le temps partiel, et en tenant compte des dispositions de l'article 6.2 de la présente convention collective nationale sur le temps partiel, les partenaires sociaux décident de consolider et de faire évoluer le dispositif actuel de branche. Il s'agit, en effet, d'un enjeu majeur pour la profession en raison du nombre très important des salariés à temps partiel dans le secteur (75 % des effectifs)[1].

La réalité de la branche c'est également celle du salarié multi-employeurs. Cette situation concerne plus d'un salarié sur deux : 53% du nombre total de salariés[2]. C'est une donnée importante de l'emploi à temps partiel. Un grand nombre de salariés réalisent ainsi, du fait du cumul de contrats de travail, au moins 30,3 heures hebdomadaires. Les salariés multi-employeurs, dont l'emploi principal est dans la propreté, occupent pour la plupart un autre emploi dans la propreté (66%). Afin de prendre en compte ces situations d'emplois multiples, les partenaires sociaux décident d'améliorer la situation des salariés multi-employeurs.

Les entreprises de propreté ont initié des expérimentations visant à tester la réalisation des prestations en journée et en continu en présence des usagers des locaux. Ainsi davantage de temps plein et moins d'horaires décalés sont proposés aux salariés.

Dans les présentes dispositions, les partenaires sociaux maintiennent les garanties existantes visant à limiter notamment le travail à temps partiel fractionné et en les faisant évoluer pour les adapter au cadre juridique nouveau. Il est question notamment de la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, du délai de prévenance préalable à la modification des horaires, du nombre et de la durée des périodes d'interruption d'activité, de la rémunération des heures complémentaires et du complément d'heures.

6.2.1 DROITS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

6.2.1.1 Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des droits accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords professionnels, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein. Des dispositions particulières pour les salariés à temps partiel ont été élaborées par les partenaires sociaux dans l'accord sur la formation professionnelle[3], ainsi que dans l'accord sur le capital temps formation[4] et dans le régime conventionnel de prévoyance[5].

Les salariés à temps partiel entrant dans le cadre de la mensualisation sont rémunérés mensuellement.

Leurs bulletins de paie doivent comporter les mentions définies aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les salariés employés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour un complément d'horaire dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Ils sont également prioritaires pour l'attribution d'un emploi à temps plein.

6.2.1.2 Des nouveaux droits pour les salariés multi-employeurs

Partant du constat que la situation de salariés multi-employeurs est une réalité de branche (un salarié sur deux) et que la gestion des contrats multiples pour les salariés est parfois difficile notamment en terme d'accès à la formation, les parties signataires souhaitent faciliter l'organisation du temps de travail des salariés multiemployeurs.

1. Cf. rapport annuel édition 2013
2. Source : DADS 2010.
3. Intégré dans l'article 5 de la présente convention, p. 47.
4. Intégré dans l'article 6.5 de la présente convention, p. 97.
5. Intégré dans l'article 8 de la présente convention, p. 110.

Dans le cadre de ses obligations professionnelles et de son obligation de loyauté, le salarié informera son employeur des heures effectuées auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs. Selon le principe de réciprocité, à défaut d'information sur les heures de travail effectuées dans le cadre d'un autre emploi, le salarié ne serait pas considéré comme étant multi-employeurs pour l'application de la disposition ci-dessous :

a) Le cumul des heures de DIF pour les salariés multi-employeurs

Les partenaires sociaux, désireux de faciliter les départs en formation au titre du DIF (droit individuel à la formation), offrent la possibilité aux salariés à temps partiel multi-employeurs de cumuler les heures de DIF acquises chez chacun de leurs employeurs afin de bénéficier d'une action de formation plus longue. Cette disposition est réservée au DIF prioritaire, c'est-à-dire financé sur les fonds de la professionnalisation eu égard aux priorités définies par la branche à l'article 5.3.1.2[1] de la présente convention collective.

b) La traçabilité des formations suivies par le salarié dans le passeport professionnel

Dans le prolongement de l'article 5.3.3.1[2] « la formation des salariés multi-employeurs » et afin de favoriser l'accès à la formation de ces salariés, une information sur les différentes actions de formation réalisées sera effectuée dans le passeport prévu à l'article 3.5 de la présente convention collective sur la prévention des risques professionnels qui sera étendu au domaine de la formation. L'annexe 1 à l'article 3.5 de la CCN est par conséquent modifiée.

Les partenaires sociaux améliorent ainsi l'information de l'entreprise entrante sur les formations professionnelles réalisées par le salarié au sein de l'entreprise sortante.

6.2.2 CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel sont régies par l'article 4.1.2 de la convention collective nationale.

Le contrat de travail doit reprendre notamment les mentions prévues à l'article 4.1.3 de la convention collective nationale ainsi que les mentions légales spécifiques au travail à temps partiel.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 du code du travail et qui permet d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail.

6.2.3 CONGÉS PAYÉS

Afin de permettre la prise d'un congé simultané aux salariés occupés dans plusieurs entreprises classées sous le numéro de code A.P.E. 81.2, les différents employeurs doivent rechercher les moyens d'aligner les dates de prise de congés de leurs salariés sur présentation des justificatifs suivants :

- attestation du nombre d'heures de travail effectuées dans chaque entreprise ;
- attestation des dates de congés accordées par l'employeur principal.

6.2.4 ORGANISATION DU TRAVAIL

Du fait des besoins exprimés par les clients, le travail en vacation est une pratique courante en particulier pour les salariés à temps partiel.

Afin d'aboutir à terme à limiter le travail à temps partiel fractionné et à faible durée de travail les seuils minima suivants sont définis.

La vacation est définie comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les chantiers au sein de cette même vacation, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée.

Toute vacation inférieure à une heure est payée comme une heure de travail.

6.2.4.1 Durée minimale de travail

Afin d'améliorer les garanties apportées aux salariés à temps partiel tout en tenant compte des contraintes organisationnelles liées aux heures d'intervention chez les clients, à la petite taille de certains sites et afin de conserver la liberté pour les salariés de cumuler plusieurs

1 Devenu article 5.1.1.2 CCN depuis le 12 juin 2021

2 devenu article 5.1.4.2 CCN depuis le 12 juin 2021

emplois, les partenaires sociaux conviennent de fixer une durée minimale de travail adaptée aux spécificités du secteur.

Tout en tenant compte des contraintes organisationnelles inhérentes au secteur et confortés par les résultats qui seront émis par le comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel (cf. article 6.2.9), les signataires manifestent leur volonté, si les circonstances économiques et sociales sont réunies, de construire ensemble les conditions propres à augmenter la durée globale de travail des salariés à temps partiel et à inscrire la durée de 24 heures multi-employeurs comme un objectif à atteindre sous 5 ans.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant à la convention collective nationale, la durée minimale de travail est fixée à 16 heures par semaine, ou le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (69h28 mensuelles), sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure en application des articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-4 du code du travail.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail.

Il est précisé que pour les contrats de travail en cours à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de travail est de 16 heures par semaine pour le salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent, afin de sécuriser les contrats de travail conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, que toute demande du salarié de modification de sa durée de travail contractuelle, s'agissant d'un élément essentiel du contrat de travail, et même si cette dernière est inférieure à 16 heures par semaine, nécessitera l'accord de l'employeur.

En contrepartie de la dérogation apportée à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail (24 h par semaine), les partenaires sociaux, conformément aux articles L. 3123-14 -3 et L. 3123-14-4 du code du travail, mettent en place des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et regroupent les horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières.

a) Des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers

Les partenaires sociaux reconnaissent que la régularité des horaires :

- contribue à une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle ;
- permet au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- participe à une meilleure prévention des risques professionnels et diminue le risque d'accident ;
- rend le secteur plus attractif.

L'horaire de travail est dit régulier s'il se reproduit à l'identique chaque semaine[1]. Cela ne signifie pas que chaque jour présente les mêmes horaires mais que les horaires du lundi, par exemple, sont identiques d'un lundi sur l'autre et ainsi de suite. Par conséquent, l'horaire est dit irrégulier s'il varie souvent et s'il est difficilement prévisible.

Les partenaires sociaux soulignent que les horaires dans la profession sont majoritairement réguliers, notamment dans le secteur tertiaire[2] et ceci en raison de la nécessaire régularité des interventions chez les clients (bureaux, sanitaires...) qui s'effectuent à des horaires qui se reproduisent à l'identique d'une semaine sur l'autre.

Néanmoins, les partenaires sociaux, souhaitant diminuer les situations où les plannings des salariés sont difficilement prévisibles et afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités, allongent le délai de prévenance préalable à la modification des horaires de travail en le portant à 8 jours ouvrés.

1. Cf. étude économie et statistiques n° 321-322 de 1999
2. 80% des salariés ont des horaires fixes : 18% des horaires variables, 2 % des horaires alternés ; Source : INSEE-Enquête Emploi 2011

Les partenaires sociaux conviennent également d'améliorer le processus de passation des marchés en impliquant le client sur la régularité des horaires et en menant une réflexion conjointe sur :

- le développement des interventions en continu/en journée sur les nouveaux sites ;
- la continuité d'intervention entre plusieurs sites de petites tailles situés en proximité géographique ;
- l'évolution des horaires de vacation ;
- la prise en compte des contraintes liées aux horaires des transports publics et aux cumuls d'emplois avant tout changement de l'organisation de travail.

Afin de sensibiliser les entreprises clientes à l'amélioration de l'organisation du travail et à la régularité des horaires afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités, il est convenu que sur la base de ces pistes de progrès et en association avec les partenaires sociaux, des chartes partenariales seront élaborées et signées entre la branche et les représentants des donneurs d'ordre publics et privés dans les 6 mois de l'extension du présent avenant. Ces chartes partenariales auront également pour objectif de promouvoir le travail en journée/en continu afin que les cahiers des charges prennent en compte cette dimension pour favoriser l'augmentation de la durée du travail du salarié.

Pour faciliter le cumul d'emplois du salarié, les partenaires sociaux ont modifié tant le contenu que la récurrence des fiches de souhaits visées à l'article 6.2.5 (priorité d'accès à un temps plein). Celles-ci seront produites deux fois par an et mentionneront également les souhaits du salarié en termes de répartition des horaires de travail.

b) Le regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi- journées régulières

En raison des spécificités du secteur et des nécessités économiques de l'activité, il est préconisé un regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières. Il est rappelé que les horaires dans la profession sont majoritairement réguliers (cf. article 6.2.4.1, a) ce qui facilite le cumul d'emplois (un salarié sur deux est multi-employeurs).

Ce regroupement des horaires de travail du salarié pourra, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités de regroupement différentes, s'opérer sur 10 demi-journées régulières au maximum par semaine, sauf volonté expresse du salarié. La demi-journée comprend un temps de travail rémunéré a minima une heure par vacation. La demi-journée peut comporter deux vacations au maximum, le nombre de vacations étant fixé en fonction de la durée du travail du salarié (cf. article 6.2.4.2, a).

6.2.4.2 Le nombre et la durée des périodes d'interruptions quotidiennes d'activité

Les partenaires sociaux conscients des exigences propres à l'activité du secteur du fait notamment des interventions dans des domaines très diversifiés, d'une organisation de la prestation dépendante de la demande du client (horaires décalés le plus souvent ou en continu) confirment l'encadrement du travail en vacation.

Le nombre de vacations que peut effectuer un salarié à temps partiel varie en fonction de son temps de travail induisant des interruptions quotidiennes d'activité pouvant être supérieures à deux heures.

Afin de répondre à l'évolution du cadre légal de l'article L. 3123-16 du code du travail, les partenaires sociaux décident de poser les nouvelles règles suivantes en accordant des contreparties spécifiques aux salariés et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Dans l'objectif de réduire les plages horaires d'intervention décalée et l'amplitude journalière maximale des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux les fixent en fonction du temps de travail du salarié. Ils définissent les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail. Les amplitudes horaires représentent des bornes de plages de planification des salariés.

a) Limitation du nombre d'interruptions quotidiennes et définition des amplitudes journalières en fonction de la durée du travail

Les partenaires sociaux décident concernant l'amplitude journalière des salariés à temps partiel de supprimer la possibilité de déroger au repos quotidien pour ces salariés (voir article 6.4.2 modifié).

Des plages d'intervention dans la journée permettent de répartir la journée de travail : celles-ci sont définies par l'encadrement des vacations dans la journée dont le nombre varie en fonction de la durée du travail fixée au contrat de travail des salariés à temps partiel et réparties de la façon suivante :

- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est inférieure à 16 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale sera de 12 heures ;
- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est comprise entre 16h et 24h par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale est de 13 heures ;
- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du contrat de travail à temps partiel est supérieure à 24 h par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 3 vacations par jour (2 interruptions) et l'amplitude journalière maximale est de 13 heures.

Soit :

Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacations et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :

Durée hebdomadaire (d) :	Nombre de vacations :	Amplitude journalière maximale :
(d) < 16 h	2 au maximum	12 heures
(d) entre 16 h et 24 heures	2 au maximum	13 heures
(d) > 24 heures	3 au maximum	13 heures

b) Des contreparties spécifiques : suppression de la dérogation au repos quotidien et amélioration de l'indemnité conventionnelle de transport

En contrepartie des dérogations apportées à l'article L. 3123-16 alinéa 1 du code du travail, les partenaires sociaux mettent en place les contreparties suivantes :

- réduire l'amplitude journalière maximale à 12 heures pour les salariés dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures par semaine et à 13 heures pour les autres salariés à temps partiel ;
- augmenter l'indemnité conventionnelle de transport en améliorant la règle de proratisation pour les salariés à temps partiel (voir accord sur l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté modifié par l'article 9 du présent avenant).

6.2.4.3 Dérogation en cas d'application de l'accord fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7), intégré dans l'article 7 de la présente convention

Si du fait de l'application des dispositions de l'article 7 fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7), le contrat de travail (et/ou ses avenants) d'un salarié transféré partiellement (c'est-à-dire si le salarié reste pour une partie dans l'entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l'entreprise entrante) ne satisfait plus aux principes définis à l'article 6.2.4 « Organisation du travail », notamment concernant la durée minimale d'activité, il pourra être dérogé aux dits principes. Ainsi en cas de transfert partiel « Article 7 » et concernant le respect de la durée minimale, la durée de travail du salarié sera appréciée en totalisant l'ensemble des heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et sortante. Toutefois, en cas de modifications apportées au contrat de travail, ou à l'avenant de transfert, ultérieurement au transfert du salarié, les principes définis à l'article 6.2.4 « Organisation du travail » devront être respectés.

6.2.5 PRIORITÉ D'ACCÈS À UN EMPLOI À TEMPS PLEIN

6.2.5.1 Les salariés à temps partiel qui souhaitent obtenir un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, se porteront candidats par écrit contre récépissé daté.

Il en sera de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

L'employeur enregistre les candidatures et en informe le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel à l'occasion des réunions périodiques.

Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures ou un emploi à temps plein, l'employeur transmet deux fois par an, une fiche de souhaits à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Cette fiche comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié, un modèle de celle-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2.

Par ailleurs, afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les demandes reçues par l'entreprise seront inscrites sur un registre ou un support numérique respectant la chronologie des demandes. Il doit être imprimable pour permettre un accès papier aux salariés. Il sera également porté sur ce registre ou ce support numérique les suites données par l'entreprise aux demandes exprimées, dans la fiche de souhaits. Ce registre ou ce support numérique sera accessible aux représentants du personnel. Une fois par an, il sera communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du nombre de demandes enregistrées par l'entreprise et des demandes éventuellement satisfaites.

Après proposition faite au salarié, celui-ci dispose d'un délai de deux jours ouvrés pour l'acceptation ou le refus du complément d'heures.

Un avenant écrit au contrat de travail précise au salarié la nature du complément d'heures attribué, permanent ou temporaire.

Il est convenu que la possibilité d'accès à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail.

Les emplois vacants dans l'établissement seront proposés aux salariés à temps partiel ayant la qualification requise qui en font la demande, la priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche extérieure par l'établissement.

L'employeur pourra proposer, à défaut d'emploi vacant à temps plein de la même catégorie professionnelle ou d'emploi équivalent, au salarié à temps partiel qui en fait la demande, un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

6.2.5.2 Les compléments d'heures

Un complément d'heures, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, pourra être proposé au salarié à temps partiel, par avenant à son contrat de travail, ayant pour objet l'augmentation temporaire de sa durée du travail contractuelle.

Un complément d'heures ne peut être conclu, par avenant au contrat de travail, que lorsque la durée du travail de ce complément d'heures proposée au salarié est supérieure à 1/10ème de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures ne sont pas des heures complémentaires.

Par dérogation à l'article L. 3123-17 du Code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées de 25%.

a) Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement du complément d'heures

Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures, l'employeur transmet deux fois par an, une fiche de souhaits à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Cette fiche comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié, un modèle de celle-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2.

Le complément d'heures sera proposé aux salariés à temps partiel ayant la qualification requise, la priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche à l'extérieur par l'entreprise ou l'établissement.

Par ailleurs, afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les demandes reçues par l'entreprise seront inscrites sur un registre ou un support numérique respectant la chronologie des demandes. Il doit être imprimable pour permettre un accès papier aux salariés. Il sera également porté sur ce registre ou ce support numérique les suites données par l'entreprise aux demandes exprimées, dans la fiche de souhaits. Ce registre ou ce support numérique sera accessible aux représentants du personnel. Une fois par an, il sera communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel, un bilan du nombre de demandes enregistrées par l'entreprise et des demandes éventuellement satisfaites.

b) Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné

Le complément d'heures répond à une demande commune des entreprises pour limiter le recours aux contrats précaires et des salariés afin de compléter temporairement leur durée du travail. Il ne pourra, néanmoins, être conclu plus de 8 avenants par an et par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

c) Rémunération des heures effectuées dans le cadre d'un complément d'heures

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant formalisant le complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 10%.

d) Le contenu de l'avenant au contrat de travail formalisant le complément d'heures

Le complément d'heures devra assurer aux salariés des garanties suffisantes. Pour cela, il fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, signé des deux parties et devra comporter, a minima, les mentions suivantes :

- le motif du recours au complément d'heures ;
- le nom de la personne remplacée (en cas de remplacement) ;
- l'échéance de la période du complément d'heures qui sera exprimée de date à date ;
- la garantie pour le salarié du retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de la période du complément d'heures, sauf accord contraire des parties ;
- la durée contractuelle de travail durant la période du complément d'heures ;
- la répartition de cette durée du travail suivant les dispositions légales ou conventionnelles ;
- la rémunération mensualisée comprenant le complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées sur la base du taux horaire majoré de 10%.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf accord contraire des parties.

e) Cas de réévaluation de l'horaire de travail

La durée initiale de travail du salarié sera augmentée d'un pourcentage de la moyenne des heures effectuées dans le cadre des avenants au contrat de travail formalisant le complément d'heures et conclus pour surcroît d'activité (à l'exclusion des avenants conclus pour remplacement d'un salarié absent) dans une limite de 8 avenants par année civile et par salarié. Cette réévaluation s'effectuera à la fin de l'année civile dans les cas et suivant les modalités ci-dessous :

- pour 4 avenants minimum conclus pour une durée inférieure à 1 mois chacun : réévaluation de 5% de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité ;
- pour 2 avenants minimum conclus pour une durée d'au moins 1 mois chacun : réévaluation de 10% de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité.

Durée du complément d'heures (d) conclu pour surcroît d'activité :	Nombre minimum d'avenants :	Réévaluation de :
(d) inférieure à 1 mois	4	5%
(d) d'au moins 1 mois	2	10%

6.2.6 HEURES COMPLÉMENTAIRES[1]

Les partenaires sociaux conviennent qu'en application de l'article L. 3123-18 du code du travail, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et notamment favoriser l'accès au temps plein.

L'octroi d'heures complémentaires aux salariés à temps partiel qui en font la demande ne peut en aucun cas être à l'origine de la remise en cause des contrats de travail des salariés à temps plein existant dans l'entreprise.

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées peut être portée à :

- 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

En application des articles L. 3123-17 alinéa 3 et L. 3123-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 1/10ème de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 11% et chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10ème et jusqu'au 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement.

En cas de recours continu pendant deux mois à plus de 10% d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat, la durée de travail est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable des dispositions définies à l'article L. 3123-15 du code du travail.

6.2.7 SEUILS SOCIAUX[2]

a) Modalités de décompte des salariés à temps partiel

Institutions désignées (délégués syndicaux, délégués syndicaux centraux, représentants de sections syndicales): pour la détermination des seuils d'effectifs permettant ces désignations, les salariés à temps partiel seront pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, quel que soit leur temps de travail.

Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement à l'avenant n° 14 à la présente CCN ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'article 2.1.5, à l'exception de garanties au moins équivalentes.

Institutions élues : pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions, le décompte s'effectue comme suit :

- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 27 heures : 1 unité ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 27 heures et supérieure à 9 heures : prorata entre les horaires inscrits à leur contrat et la base de 27 heures ;
- salariés effectuant une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 9 heures : application du rapport de 9 sur 27 pour chaque salarié, indépendamment du nombre d'heures inscrit dans le contrat.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire pour surcroît de travail seront également pris en compte au prorata de leurs temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

L'employeur établira et communiquera aux participants à la négociation du protocole d'accord préélectoral un document indiquant le nombre d'heures mensualisées inscrit dans les contrats de travail.

1. Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-19 du code du travail (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art 1).
2. L'article 6.2.7 est modifie par l'avenant n°14 à la présente CCN des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 portant sur le droit syndical dans les entreprises, signé le 19 septembre 2018 et étendu par arrêté du 18 décembre 2020 (JO du 24/12/2020).

Les parties signataires établissent une primauté des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de décompte des salariés à temps partiel pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions sur celles des accords d'entreprise.

b) Conditions d'éligibilité en cas de pluralité d'employeurs

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne pourront être candidats que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

6.2.8 FACILITER L'ACCÈS AU LOGEMENT, NOTAMMENT DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Les partenaires sociaux souhaitent marquer leur priorité sur l'attention portée à l'égard des difficultés d'accès au logement auxquelles sont confrontés les salariés de la branche, notamment les salariés à temps partiel.

Ils prennent acte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi et de l'ANI du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi.

Pour renforcer les mesures existantes destinées à faciliter l'accès au logement des salariés, il est convenu que les partenaires sociaux de branche se concerteront afin :

- d'étudier les moyens d'orientation des entreprises du secteur assujetties à la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) (entreprises de 20 salariés et plus) vers un ou deux organismes collecteurs (CIL) : cette mutualisation permettrait de répondre plus efficacement aux besoins des salariés de la branche, notamment sur le plan locatif ; le choix des organismes collecteurs recommandés s'effectuera suite à la délibération de la commission paritaire ;
- de compléter la gamme de services et de prestations apportés par les organismes collecteurs (ex : compléter la garantie LOCA-PASS).

6.2.9 COMITÉ PARITAIRE DE SUIVI DES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS PARTIEL

Les signataires du présent avenant conviennent de mettre en place un Comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel. Ce Comité qui sera mis en place dans les trois mois de l'extension dudit avenant, se réunira une fois par an et aura notamment pour mission de:

- commander, recueillir, analyser des données sur le temps partiel dans le secteur (durée minimale moyenne mono et multi-employeurs, durée du travail moyenne inscrite dans les compléments d'heures, dispositif conventionnel de contractualisation des compléments d'heures et des heures complémentaires ...) ;
- suivre les partenariats avec les représentants des donneurs d'ordre publics et privés ;
- faire des propositions d'avenants aux dispositions conventionnelles sur le temps partiel.

Le Comité est composé paritairement. Chaque organisation syndicale représentative désigne, par notification écrite, deux représentants. La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants équivalent.

Les règles de fonctionnement de ce Comité de suivi (règlement intérieur) seront fixées lors de sa première réunion.

ANNEXE 1 DE L'ARTICLE 6.2[1]

FICHE DE SOUHAITS - PÉRIODE . . . . . .

Nom : . . . . . .

Prénom : . . . . . .

Adresse : . . . . . .

. . . . . .

Contraintes familiales (exemple : nombre d'enfants à charge) : . . . . . .

Avez-vous un ou plusieurs autres employeurs ? oui o non o

Si oui, nombre d'heures de travail effectuées chez chacun d'eux et répartition horaires : . . . . . .

RÉPARTITION HORAIRES ET NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL SOUHAITÉS

Horaires quotidiens souhaités : . . . . . .

Nombre de jours de travail souhaités : . . . . . .

COMPLÉMENT D'HEURES SOUHAITÉ

Nombre d'heures maximum souhaité : . . . . . .

Période de la journée souhaitée : . . . . . .

Période de la semaine souhaitée : . . . . . .

Zone géographique souhaitée : . . . . . .

1. À compter du 1er janvier 2023 au plus tôt, la fiche de souhait devient le formulaire de liaison (cf avenant n°18 à la présente CCN, non intégré dans la présente édition car en cours d'extension au moment de son impression).

6.3 LE TRAVAILLEUR DE NUIT[1]

Considérant que la réglementation du travail de nuit a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant, dès lors, que les partenaires sociaux ont souhaité adapter les dispositions conventionnelles en vigueur dans la convention collective nationale des entreprises de propreté ;

Considérant que le travail de nuit dans les entreprises de propreté est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du client ;

Considérant que l'exercice de la prestation peut se dérouler au sein de toute entreprise, établissement ou organisme ressortissant de tout secteur d'activité et par-là même doit s'adapter aux impératifs liés au secteur et au lieu d'intervention ;

Considérant qu'il est important d'envisager la situation du salarié déclaré travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail ;

Considérant, en application de l'article L. 3122-40 du code du travail, que l'exercice du travail de nuit dans l'entreprise ne doit pas entraver l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, ni l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation,

Il est convenu ce qui suit :

6.3.1 STATUT DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien inscrit au contrat durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Est également travailleur de nuit au sens des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, tout travailleur qui accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail pendant la plage horaire de nuit.

6.3.2 REPOS COMPENSATEUR ATTRIBUÉ AU TRAVAILLEUR DE NUIT

Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à un repos compensateur de 2% du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois.

6.3.3 DURÉES MAXIMALES[2]

La durée maximale quotidienne de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 8 heures et, par dérogation, peut-être portée à 10 heures à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation soient accordées aux salariés concernés, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée maximale hebdomadaire de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et, par dérogation, peut être portée à 44 heures.

6.3.4 COMPENSATION SALARIALE ATTRIBUÉE AUX SALARIÉS N'AYANT PAS LE STATUT DE TRAVAILLEUR DE NUIT

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20% ;
- travaux occasionnels : 100%.

6.3.5 COMPENSATION SALARIALE ATTRIBUÉE AUX SALARIÉS QUI ONT LE STATUT DE TRAVAILLEUR DE NUIT

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20% ;
- travaux occasionnels : 100%.

1. Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art. 1).
2. Article étendu sous réserve qu'un accord de branche ultérieur étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement précise les caractéristiques propres à l'activité qui justifient la dérogation (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art. 1, modifié par arrêté rectificatif du 14 août 2012).

6.3.6 AUTRES DISPOSITIONS[1]

Une prime de panier égale à deux fois le minimum garanti est accordée aux personnels effectuant au moins six heures et demie au cours de la vacation ; ce personnel bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le temps de travail.

6.3.7 PRÉCONISATION DU RESPECT D'UNE PRIMAUTÉ DE BRANCHE RELATIVE AUX COMPENSATIONS LIÉES AU TRAVAIL DE NUIT[2]

Sous réserve des dispositions des articles L.2253-1, L.2253-2 et L.2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des dispositions issues des articles cités ci-dessous, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise :

- Article 6.3.4 de la CCN « compensation salariale attribuée aux salariés n'ayant pas le statut de travailleurs de nuit » ;
- Article 6.3.5 de la CCN « compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleurs de nuit » ;
- Article 6.3.6 de la CCN « autres dispositions » sur la prime de panier de nuit.

6.4 LES TEMPS DE REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

Les partenaires sociaux définissent par l'accord du 14 octobre 1996, intégré à l'article 6.4 de la présente convention, les principes et les modalités de dérogations en matière de repos quotidien et hebdomadaire, en application de la directive européenne 93-104 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

En raison des spécificités du secteur, notamment du besoin de satisfaire les demandes des clients d'effectuer les prestations en dehors des temps d'occupation de leurs locaux, les partenaires sociaux sont soucieux de permettre des organisations du travail adaptées au secteur professionnel, tout en offrant certaines garanties aux salariés.

La durée du travail des salariés pour lesquels la dérogation à la règle du repos consécutif quotidien ou hebdomadaire est mise en œuvre, ne pourra être réduite au motif de respecter les principes de durées de repos définies dans le présent article.

6.4.1 DURÉE DU REPOS QUOTIDIEN

Conformément à la directive européenne 93-104, le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives par période de 24 heures.

Les partenaires sociaux signataires recommandent, dans la mesure du possible, d'organiser les plannings de travail pour permettre l'octroi de ce repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures, en privilégiant le repos nocturne.

Toutefois, en fonction des impératifs des marchés et des besoins des entreprises, la directive européenne prévoit qu'il pourra être dérogé à ce principe. Dans ce cadre, les partenaires sociaux définissent les modalités de dérogation ci-après.

6.4.2 MODALITÉS DE DÉROGATION AU REPOS QUOTIDIEN[3]

L'employeur peut déroger pour les salariés effectuant au moins 151,67 heures par mois au principe des 11 heures consécutives de repos par période de 24 heures, en respectant les conditions suivantes :

- la durée du repos quotidien doit être au minimum de 9 heures consécutives par période de 24 heures ;
- la durée du repos entre la fin de la dernière vacation d'une journée et le début de la première vacation de la journée suivante doit être au minimum de 9 heures consécutives pour les salariés ayant plus d'une vacation par jour ;

1. Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail (arrêté d'extension du 23 juillet 2012, art. 1, modifié par arrêté rectificatif du 14 août 2012).
2. Nouvel article 6.3.7 issu de l'avenant n°13 à la CCN du 26 juillet 2011, signé le 19 juillet 2018 et étendu par arrêté du 17 février 2020 (JO 25/02/2020),sous réserve d'interpréter ces stipulations comme caractérisant de simples conseils aux entreprises de la branche, qui ne sauraient avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L.2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces même dispositions.
3. L'avenant n°3 à la CCN du 5 mars 2014 a supprimé la possibilité de déroger au repos quotidien pour les salariés à temps partiel (art.9).

- le salarié n'ayant pas 11 heures consécutives de repos par 24 heures bénéficie d'un repos rémunéré pour amplitude journalière égal à 4% du nombre d'heures de repos manquantes pour atteindre 11 heures de repos consécutives par période de 24 heures.

a) Calcul pour un salarié du repos pour amplitude journalière

L'employeur doit, chaque mois, calculer pour le salarié concerné le nombre d'heures de repos manquantes par rapport au principe défini à l'article 6.4.1 des 11 heures de repos consécutives.

Il est ensuite calculé, pour le mois considéré, la durée du repos pour amplitude journalière (nombre d'heures de repos manquantes x 4%).

b) Octroi du repos pour amplitude journalière

La durée du repos pour amplitude journalière dont bénéficie un salarié figure soit sur le bulletin de paie, soit sur un document annexé au bulletin de paie. Il est également indiqué le cumul du repos pour amplitude acquis les mois antérieurs.

Le repos pour amplitude journalière peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à une journée de travail ou au moins équivalente à une vacation, c'est-à-dire lorsque la durée du repos pour amplitude est égale au moins au nombre d'heures de travail correspondant à la journée ou à la vacation de travail pendant laquelle le salarié prendra son repos.

Ce repos pour amplitude journalière équivalent à une journée ou une vacation de travail doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accoler à une période de congés payés.

Le repos pour amplitude journalière donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice équivalente dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'a pu effectivement être pris avant le 31 décembre de toutes les années paires (31 décembre 1998, 31 décembre 2000...) ;
- en cas de rupture du contrat de travail ;
- en cas de transfert du salarié en application des dispositions conventionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié pourra, après son transfert, s'il le souhaite, bénéficier d'un repos non rémunéré équivalent à l'indemnité versée par le précédent employeur.

c) Rémunération du repos pour amplitude journalière

L'absence du salarié au titre du repos pour amplitude journalière est rémunérée sur la base du salaire habituellement versé. Cette absence n'entraîne aucune diminution de salaire.

En cas d'indemnisation du repos pour amplitude journalière, les heures de repos pour amplitude sont indemnisées sur la base du salaire horaire du salarié au moment du versement.

ART.6.4.3 DURÉE DU REPOS HEBDOMADAIRE

Article exclu de l'extension[I]

ART. 6.4.4 MODALITÉS DE DÉROGATION AU REPOS HEBDOMADAIRE

Article exclu de l'extension[II]

Dispositions issues de la CCN du 26 juillet 2011, exclues de l'extension par arrêté du 23 juillet 2012 (art. 1) :

I - Art.6.4.3 Durée du repos hebdomadaire

Conformément à la directive européenne 93-104, le repos hebdomadaire doit être au minimum de 35 heures consécutives correspondant à un repos d'une journée de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Les partenaires sociaux recommandent que le plus grand nombre de salariés bénéficient de ce repos hebdomadaire minimum.

Toutefois, en fonction des impératifs des marchés et des besoins des entreprises, la directive européenne prévoit qu'il pourra être dérogé à ce principe. Dans ce cadre, les partenaires sociaux définissent les modalités de dérogation ci-après.

II - Art. 6.4.4 Modalités de dérogation au repos hebdomadaire

L'employeur peut déroger au principe des 35 heures consécutives de repos hebdomadaire selon les modalités suivantes :

- ***le repos hebdomadaire est d'au minimum 32 heures ;***
- ***le salarié n'ayant pas 35 heures consécutives de repos hebdomadaire bénéficie d'un repos rémunéré pour amplitude hebdomadaire égal à 4% du nombre d'heures de repos hebdomadaire manquantes pour atteindre 35 heures de repos consécutives.***

Le repos pour amplitude hebdomadaire est proratisé au temps de travail lorsque la durée du travail du salarié est inférieure à 151,67 heures par mois.

a) Calcul pour un salarié du repos d'amplitude hebdomadaire

L'employeur doit, chaque mois, calculer pour le salarié concerné le nombre d'heures de repos hebdomadaire manquantes par rapport au principe défini à l'article 6.4.3 des 35 heures de repos consécutives.

Il est ensuite calculé, pour le mois considéré, la durée du repos pour amplitude hebdomadaire (nombre d'heures de repos manquantes x 4%).

Si le salarié effectue moins de 151,67 heures par mois, la durée du repos pour amplitude hebdomadaire obtenue par le calcul précédent est recalculée au prorata de la durée mensuelle de travail inscrite au contrat de travail par rapport à 151,67 heures.

b) Octroi du repos pour amplitude hebdomadaire

La durée du repos pour amplitude hebdomadaire dont bénéficie un salarié figure soit sur le bulletin de paie, soit sur un document annexé au bulletin de paie. Il est également indiqué le cumul du repos pour amplitude acquis les mois antérieurs.

Le repos pour amplitude hebdomadaire peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à une journée de travail du salarié ou au moins équivalente à une vacation, c'est-à-dire lorsque la durée du repos pour amplitude est égale au moins au nombre d'heures de travail correspondant à la journée ou à la vacation de travail pendant laquelle le salarié prendra son repos.

Ce repos pour amplitude hebdomadaire équivalent à un jour de travail ou à une vacation doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accoler à une période de congés payés.

Pour la prise du repos, les repos pour amplitude, tant hebdomadaire que journalier, peuvent être cumulés.

Le repos pour amplitude hebdomadaire donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice équivalente dans les cas suivants :

- ***lorsqu'il n'a pu effectivement être pris avant le 31 décembre de chaque année paire ;***
- ***en cas de rupture du contrat de travail ;***
- ***en cas de transfert du salarié en application des dispositions conventionnelles.***

c) Rémunération du repos pour amplitude hebdomadaire

L'absence du salarié au titre du repos pour amplitude hebdomadaire est rémunérée sur la base du salaire habituellement versé. Cette absence n'entraîne aucune diminution de salaire.

En cas d'indemnisation du repos pour amplitude hebdomadaire, les heures de repos pour amplitude sont indemnisées sur la base du salaire horaire du salarié au moment du versement.

Ces articles sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3132-2 code du travail et à la directive temps de travail (93/94/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail modifiée par la directive 2000/34/CE, du 22 juin 2000 du Parlement européen et du Conseil), (arrêté d'extension du 23 juillet 2012 art.1).

6.5 LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne-temps selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et les dispositions du code du travail.

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper sa fin de carrière.

6.5.1 SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés de la filière cadre et les salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent ouvrir un compte épargne temps. Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

6.5.2 ALIMENTATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des jours de congés payés acquis par le salarié dans la limite de 6 jours (dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture du ou des sites sur lesquels intervient habituellement le salarié) ;
- les jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 6 jours par an.

D'autres éléments déterminés par accord d'entreprise ou d'établissement peuvent alimenter le compte épargne-temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié doit informer par écrit l'entreprise du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne- temps (dans les limites fixées) :

- pour les jours de congés payés au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;
- pour les jours de repos pour réduction du temps de travail au plus tard le 31 octobre de chaque année.

6.5.3 CONVERSION

Par simplification, compte tenu de la diversité des organisations du travail, le compte épargne temps est exprimé en heures de repos rémunérées.

À cette fin les éléments permettant d'alimenter le compte épargne temps sont convertis en heures de repos. Ainsi les jours de congés payés ou de repos pour réduction du temps de travail sont convertis en heures de repos, en divisant l'indemnisation correspondant à ces jours par le salaire horaire brut perçu par le salarié le mois de l'affectation au compte épargne-temps. Le salaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires ou complémentaires et hors majoration pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

6.5.4 UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Prise du compte épargne- temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants :

- **après 3 ans d'épargne** : les congés sans solde pris en application de l'article 4.10.2 de la convention collective ;
- **après 4 ans d'épargne** : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définies par le code du travail à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail ;
- un congé de fin de carrière permettant au salarié ayant plus de 58 ans de partir en retraite avant la date prévue.

Dans tous les cas le salarié doit informer l'entreprise 3 mois avant son départ de l'utilisation de son compte épargne-temps.

L'utilisation du compte épargne-temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a

pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes.[1]

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne temps est reportée en conséquence, sauf nouvelle information contraire écrite du salarié.

Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié en vertu du compte épargne-temps lors de la prise d'un congé défini ci-dessus sont calculées sur la base du salaire horaire brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire horaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires).

Les versements sont effectués mensuellement, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne temps. Le versement mensuel est égal à la durée mensuelle moyenne de travail du salarié avant son départ multiplié par le salaire horaire défini ci-dessus. Le compte épargne-temps est diminué chaque mois du nombre d'heures indemnisées au salarié. La durée mensuelle moyenne de travail s'apprécie sur les 12 mois précédant le départ du salarié.

Dans le cas d'un congé parental, ou de tout autre congé pour lequel le salarié bénéficie d'un maintien partiel de revenus ou de rémunérations, le versement mensuel est calculé sur un nombre d'heures inférieur à la durée moyenne de travail du salarié avant son départ afin d'assurer au salarié au maximum un maintien de revenus ou de rémunérations sans qu'ils puissent être supérieurs à ceux perçus par le salarié avant son départ[2].

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne-temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires.

Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

6.5.5 RUPTURE OU TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, ou en cas de transfert du contrat de travail en application de l'accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention (ex annexe 7), l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne temps.

Cette indemnité est égale au nombre d'heures figurant au compte épargne-temps du salarié multiplié par le taux horaire du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes cotisations que le salaire.

6.5.6 INFORMATION DU SALARIÉ

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps, le nombre d'heures de repos épargné correspondant au dernier versement, avec s'il y a lieu, le calcul de conversion et le cumul de temps épargné depuis l'ouverture du compte. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexé.

1 et 2. Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 3153-2 du code du travail (arrêté du 30 mars 1999, art. 1er)

6.5.7 RENONCIATION DU SALARIÉ

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation. Il devra dans ce cas notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 6 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne-temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies à l'article 6.5.5.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (1 par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à 2 mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payé le mois suivant celui de la renonciation.

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne-temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne temps.

7. Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire

(ex annexe 7)[1]

Préambule

En vue d'améliorer et de renforcer la garantie offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé un accord le 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention, destiné à remplacer l'accord du 4 avril 1986 « relatif à la situation du personnel en cas de changement de prestataire », dénoncé à compter du 23 juin 1989, en prévoyant la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées par le présent texte.

7.1 CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions s'appliquent aux employeurs et aux salariés des entreprises ou établissements exerçant une activité relevant des activités classées sous le numéro de code A.P.E. 81.2, qui sont appelés à se succéder lors d'un changement de prestataire pour des travaux effectués dans les mêmes locaux, à la suite de la cessation du contrat commercial ou du marché public.

Entre dans le champ d'application du premier alinéa, toute entreprise quel que soit son statut juridique, dès lors que ce statut n'empêche pas le dirigeant d'avoir la qualité d'employeur.

Ces dispositions s'appliquent aussi en cas de sous-traitance de l'exécution du marché à une entreprise ayant une activité relevant du code A.P.E. 81.2 lorsqu'il y a succession de prestataires pour des travaux effectués dans les mêmes locaux.

7.2 OBLIGATIONS À LA CHARGE DU NOUVEAU PRESTATAIRE (ENTREPRISE ENTRANTE)

L'entreprise entrante est tenue de se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées. Elle doit également informer le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel de l'attribution d'un nouveau marché.

I. CONDITIONS D'UN MAINTIEN DE L'EMPLOI

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi de 100% du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise qui remplit les conditions suivantes :

A. Appartenir expressément

- soit à l'un des 4 premiers niveaux de la filière d'emplois « exploitation » de la classification nationale des emplois (AS, AQS, ATQS et CE) et passer sur le marché concerné 30% de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante,
- soit à l'un des 2 premiers échelons du niveau agent de maîtrise exploitation de la classification nationale des emplois (MP1 et MP2) et être affecté exclusivement sur le marché concerné.

1. L'article 7 est modifié par :

- l'avenant n°12 à la présente CCN des entreprises de propreté et services associées du 26 juillet 2019, signé le 17 juillet 2018 et étendu par arrêté du 17 avril 2019 (JO 24/04/2019) ;

- l'avenant n°17 l'avenant n°19 à la présente CCN des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, signé le 17 février 2021 et étendu par arrêté du 2 juillet 2021 (JO 06/07/2021) (voir p.108).

B. Être titulaire

a) *soit d'un contrat à durée indéterminée et,*

- justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public,
- ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. À cette date, seules les salariées en congé maternité seront reprises sans limitation de leur temps d'absence. La totalité de la durée de l'absence sera prise en compte, congé de maternité compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où la salariée ne serait pas en congé de maternité à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public[1].

b) *soit d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions visées ci-dessus en a).*

C. Être en situation régulière au regard de la législation du travail relative aux travailleurs étrangers

D. Ne pas avoir été reconnu médicalement inapte définitif sur le poste de travail attaché au marché

E. Ne pas être en situation de préavis, exécuté ou non

Appréciation de ces conditions lorsque le marché initial est divisé en plusieurs lots :

Lorsque le marché initial est redistribué en plusieurs lots, la (ou les) entreprise(s) entrante(s) a (ont) l'obligation d'assurer la continuité des contrats de travail des personnes affectées sur le (ou les) lot(s) qu'elle(s) reprend (reprennent) dès lors que les conditions définies ci-dessus, appréciées alors à l'égard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies[2].

II. MODALITÉS DU MAINTIEN DE L'EMPLOI - POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le transfert des contrats de travail s'effectue de plein droit par l'effet du présent dispositif et s'impose donc au salarié dans les conditions prévues ci-dessous. Le but de celui-ci est de protéger le salarié, son emploi et sa rémunération. Le transfert conventionnel est l'un des vecteurs stabilisateurs du marché de la propreté.

Le maintien de l'emploi entraînera la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante ; le contrat à durée indéterminée se poursuivant sans limitation de durée ; le contrat à durée déterminée se poursuivant jusqu'au terme prévu par celui-ci.

A. Établissement d'un avenant au contrat

L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci.

L'avenant au contrat de travail doit être remis au salarié au plus tard le jour du début effectif des travaux dès lors que l'entreprise sortante aura communiqué à l'entreprise entrante les renseignements mentionnés à l'article 7.3. Il est précisé que l'entreprise sortante doit adresser lesdits renseignements au plus tard dans les 8 jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit fait connaître conformément aux dispositions de l'article 7.2 par l'envoi d'un document écrit.

Dans le cas où les délais ci-dessus n'auraient pu être respectés du fait de l'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des travaux.

L'entreprise entrante, à défaut de réponse de l'entreprise sortante dans le délai de 8 jours ouvrables, met en demeure l'entreprise sortante de lui communiquer lesdits renseignements par voie recommandée avec accusé de réception en lui rappelant ses obligations visées à l'article 7.3.

La carence de l'entreprise sortante dans la transmission des renseignements prévus par les présentes dispositions ne peut empêcher le changement d'employeur que dans le seul cas où cette carence met l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.

1 et 2. Attention : cette condition est modifiée temporairement entre le 29 septembre 2020 et le 31 décembre 2022 par l'avenant n°17 à la CCN signé le 22 février 2021 et étendu par arrêté du 2 juillet 2021 (JO 06/07/2021). Il est également ajouté un nouvel alinéa « Appréciation des conditions de transfert en cas de fermeture temporaire des locaux du client » cf. p. 108.

B. Modalités de maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d'heures habituellement effectuées sur le marché repris.

À cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel du salaire antérieurement perçu correspondant au temps passé sur le marché repris.

Ces éléments seront détaillés selon les indications figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante mentionnée à l'article 7.3-I.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises.

C. Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.3-III.

D. Statut collectif

Les salariés bénéficieront du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

7.3 OBLIGATIONS À LA CHARGE DE L'ANCIEN PRESTATAIRE (ENTREPRISE SORTANTE)

I. LISTE DU PERSONNEL

L'entreprise sortante établira une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 7.2-I. Elle la communiquera obligatoirement à l'entreprise entrante, dès connaissance de ses coordonnées.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en Annexe 1 du présent article 7.

Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- les 6 derniers bulletins de paie ;
- la dernière attestation de suivi médical ou avis d'aptitude à jour ;
- le passeport professionnel ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- l'autorisation de travail des travailleurs étrangers ;
- l'autorisation de transfert du salarié protégé émise par l'inspecteur du travail.

L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, avec l'accord de celui-ci, devra en avertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

II. INFORMATION DU PERSONNEL ET DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

L'entreprise sortante informera par écrit chacun des salariés bénéficiant de la garantie d'emploi de son obligation de se présenter sur le chantier le jour du changement de prestataire.

Elle communiquera également au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, la liste nominative des salariés concernés par le transfert.

III. RÈGLEMENT DES SALAIRES ET DES SOMMES À PAIEMENT DIFFÉRÉ, Y COMPRIS LES INDEMNITÉS DE CONGÉS PAYÉS

A. Salariés affectés exclusivement au marché repris

a) *Règlement des salaires et des congés payés par les entreprises non adhérentes à une caisse de congés payés*

L'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes

à périodicité autre que mensuelle, au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert.

Attestation de congés payés

À cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation, dont un modèle figure en Annexe 2 du présent article 7, mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondant, due et acquittée par l'entreprise sortante.

Elle fera apparaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, sur sa demande, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

b) *Cas particulier des entreprises adhérentes à une caisse de congés payés*

Ces entreprises devront remettre aux salariés repris les attestations justifiant de leurs droits à congés.

c) *Attestation d'emploi*

L'entreprise sortante remettra également au personnel concerné une attestation d'emploi précisant les dates pendant lesquelles il aura été à son service.

B. Salariés non affectés exclusivement au marché repris

Le personnel dont les obligations contractuelles se poursuivront également avec l'entreprise sortante se verra régler l'indemnité de congés payés acquise au titre de la totalité de la période de référence, à la date normale de la prise de ses congés au sein de l'entreprise sortante. Cette indemnité sera calculée conformément aux règles stipulées par l'article L. 3141-22 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail sera établi par l'entreprise sortante pour tenir compte de la réduction d'horaire liée à la perte du marché.

IV. SORT DU PERSONNEL NE BÉNÉFICIANT PAS DE LA GARANTIE D'EMPLOI

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante restera sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

7.4 OBLIGATIONS À LA CHARGE DU PERSONNEL

Le contrat de travail du personnel remplissant les conditions requises pour bénéficier du maintien de son emploi se poursuivra, sous la forme prévue à l'article 7.2-II, au sein de l'entreprise entrante.

7.5 REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Autorisation préalable de l'administration

Le transfert du contrat de travail des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel, remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'art. 7.2 et n'optant pas pour un maintien au sein de l'entreprise sortante, est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans les conditions définies par la loi.

Sort du mandat

Le mandat des représentants du personnel faisant l'objet d'un maintien de l'emploi au sein de l'entreprise entrante n'est pas maintenu. Seule subsiste la protection des salariés protégés dans les conditions déterminées par la loi.

7.6 AUTRES DISPOSITIONS

En cas de déplacement des locaux du donneur d'ordre dans le même secteur géographique, de sorte qu'il ne peut y avoir succession de prestataires dans les mêmes locaux, les salariés affectés dans les anciens locaux bénéficient d'une priorité d'emploi permettant la continuité du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante dans les conditions proposées par cette dernière.

En effet, la priorité d'emploi est ouverte aux salariés remplissant les conditions de transfert définies à l'article 7.2 I qui ne bénéficient pas de la garantie d'emploi du fait du changement de locaux du donneur d'ordre. Elle est exercée au moment de la reprise du nouveau marché attaché aux nouveaux locaux du donneur d'ordre. Il est conseillé, en pratique, de formaliser son application dans une « convention tripartite » (entreprise entrante, entreprise sortante et salarié).

La continuité du contrat de travail qui découle de cette priorité d'emploi implique le maintien de l'ancienneté du salarié.

7.7 COMMISSION DE CONCILIATION

Les litiges nés de l'application et/ou de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission de conciliation régionale ou nationale dans les conditions prévues aux articles 1.6.1 et 1.6.2 de la présente convention collective.

ANNEXE 1 DE L'ARTICLE 7

LISTE COMPLÈTE DE L'EFFECTIF DU CHANTIER ÉTABLIE PAR L'ENTREPRISE SORTANTE

Nom et adresse de l'entreprise sortante **Nom et adresse du marché**

								Nombre d'heures mensuel effectuées	
Nom Prénom Nationalité Copie de la pièce d'identité à jour	Adresse	Date d'embauche déterminant l'ancienneté totale Taux de l'indemnité d'ancienneté ou de la prime d'expérience	Date de contrôle de l'autorisation de travail du travailleur étranger auprès de la préfecture ainsi que l'autorisation de travail en cours de validité	Date d'affectation sur le marché	Bénéficiaires d'un mandat de représentant du personnel (date d'élection ou de désignation) ou d'une protection particulière	Date d'autorisation de transfert par l'inspecteur du travail du salarié protégé	Niveau échelon	Dans l'entreprise	Sur le marché avec horaire habituel (taux horaire correspondant)

Rémunération brute mensuelle correspondant au nombre d'heures travaillées sur le marché	Nature et montant détaillé des sommes à périodicité fixe avec base de calcul, au prorata des heures travaillées sur le marché	Type de contrat et, le cas échéant, motif du recours	Date du dernier suivi médical réalisé par le SST. Si mesures individuelles proposées par le médecin du travail : joindre l'annexe de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude les précisant	Dates prévues de congés payés	Absences en cours Date de début Date prévue de reprise d'activité	État du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux)	Heures acquises au titre du DIF (proratisées en cas de transfert partiel)[1]

Date(s) de convocation à(aux) entretien(s) professionnel(s), action(s) de formation et/ou promotion(s) réalisée(s)[2]	Nom de l'organisme assureur et gestionnaire auquel est affilié le salarié pour la complémentaire santé

1. Information à communiquer jusqu'au 31 décembre 2019

2. Obligation légale pour les entreprises de réaliser des entretiens professionnels et un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. L'article 5.4.2.3 de la présente CCN applicable depuis le 12 juin 2021 prévoit des dispositions particulières applicables aux salariés transférés en application du présent article 7 afin de leur garantir un accès à la formation.

ANNEXE 2 DE L'ARTICLE 7

ATTESTATION DE CONGÉS PAYÉS

Je soussigné, M . . . . . .

(nom du représentant de l'entreprise), agissant en tant que . . . . . (qualité) de l'entreprise

. . . . . (nom de l'entreprise sortante),

certifie que les droits à congés payés de M . . . . . (nom du salarié), s'établissent comme suit :

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ÉCOULÉE : (DATES)

• Nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre : . . . . . .

• Montant de l'indemnité correspondante, versée au salarié : . . . . . .

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE EN COURS : (DATES)

• Nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre :. . . . . .

• Montant de l'indemnité correspondante, versée au salarié : . . . . . .

Fait à . . . . . le. . . . . .

Signature

ANNEXE 3

MODÈLE DE PASSEPORT PROFESSIONNEL DE M/MME .....

	FORMATION HYGIÈNE ET SÉCURITÉ Ex : risques électriques (HO) nacelles (CACES) formations chimiques SST ; PRAP ; CPS Propreté etc....		**FORMATION CONTINUE** Ex : (diplôme, titre, CQP, activité tutorale, référent...)		**ATTESTATION DE SUIVI OU AVIS D'APTITUDE** (+ éventuelles mesures individuelles proposées par le médecin du travail).	**PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS** (à remplir éventuellement).
ENTREPRISE : ..... POSTE OCCUPÉ :	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :	Date : ..... SST :	Facteur(s) de risque professionnel : .....
					Date : ..... SST :	Facteur(s) de risque professionnel : .....
ENTREPRISE : ..... POSTE OCCUPÉ :	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :	Date : ..... SST :	
					Date : ..... SST :	

Fait à..... le.....

Signature

Avenant n°17 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés qui modifient l'article 7 dans le contexte de la crise sanitaire et économique COVID-19 entre le 29 septembre 2020 et le 31 décembre 2022[1].

Préambule :

Considérant le fait que la branche de la Propreté dispose d'un dispositif de transfert conventionnel reconnu par le législateur à l'article L. 2253-1, 11° du Code du travail ;

Considérant la mission de régulation de la concurrence dont est investie la branche par les réformes du travail de 2016 et de 2017 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer et de renforcer la garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (art. 7 de la CCN) dans un contexte de crise sanitaire et économique liée à la COVID-19 ayant engendré un recours massif et durable à l'activité partielle du fait de la baisse d'activité des entreprises ou de la situation spécifique des salariés vulnérables nécessitant un isolement ;

Considérant l'avis d'interprétation rendu par la CPPNI le 29 septembre 2020 ;

Les partenaires sociaux souhaitent par le présent avenant sécuriser les emplois en cas de changement de prestataire sur un même marché en adaptant les conditions du transfert conventionnel fixées à l'article 7 de la présente convention collective nationale afin de garantir l'emploi des nombreux salariés concernés.

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : MODIFICATIONS APPORTÉES À L'ARTICLE 7 DE LA CCN

1° À l'article 7.2 I B a), la condition « ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat est ainsi rédigée :

• « ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. A cette date, seul(e)s les salarié(e)s en congé maternité ou en activité partielle seront repris(es) sans limitation de leur temps d'absence. La totalité de la durée de l'absence sera prise en compte, congé de maternité ou période d'activité partielle compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où la/le salarié(e) ne serait pas en congé de maternité ou en activité partielle à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public. »

2° Après le dernier alinéa I de l'article 7.2, il est inséré les dispositions suivantes :

• « Appréciation des conditions de transfert en cas de fermeture temporaire des locaux du client :

Lorsque le salarié ne peut travailler sur le marché du fait de la fermeture temporaire des locaux du client, la durée de l'absence du salarié du fait de cette fermeture ne doit pas être prise en compte pour apprécier la condition « ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat ». Ainsi, en cas de changement de prestataire consécutif à la réouverture des locaux du client, les conditions fixées au B doivent alors s'apprécier à la date de la fermeture temporaire des locaux. »

ARTICLE 2 : MOTIVATION LIÉE À L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du

1. Signé le 17 février 2021 et étendu par arrêté le 2 juillet 2021 (JO 06/07/2021).

dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent avenant qui adapte plus favorablement les conditions de transfert des salariés, conformément à l'avis rendu par la CPPNI, entre en vigueur le 29 septembre 2020 et prendra fin le 31 décembre 2022.

Si le contexte de la crise sanitaire et ses conséquences sur l'emploi persistent, les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant afin de discuter de l'opportunité de le renouveler.

ARTICLE 4 : DÉPÔT, EXTENSION

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

8. Prévoyance

8.1 LA PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE

Dans le cadre de l'article 4.9.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer dans l'article 8.1 de la présente convention le régime de prévoyance défini par l'accord collectif de prévoyance du 4 février 1999, modifié par les avenants n°1 du 18 février 2003, n°2 du 4 mai 2006 et n°3 du 6 juillet 2010.

Le présent article comprend des dispositions générales et détermine le régime de prévoyance du personnel non cadre relevant de la convention collective des entreprises de propreté.

Le régime de prévoyance du personnel non cadre s'applique au personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

8.1.1 MAINTIEN, SUSPENSION ET CESSATION DU DROIT À GARANTIE ET DE L'OBLIGATION DE COTISATION

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contreparties des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en cumul emploi-retraite sont couverts par le présent régime dans la limite des garanties décrites ci-dessous.

Il est rappelé que l'organisme gestionnaire du présent régime est responsable de la vérification des conditions d'attribution des prestations, ce sujet faisant l'objet de la communication d'un rapport annuel portant en outre sur les outils de contrôle mis en œuvre par ledit organisme. Lesdits éléments seront portés à la connaissance du comité de pilotage prévoyance.

8.1.2 GARANTIE : DÉCÈS - INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100% du salaire annuel brut.

Le capital ci-dessus ne pourra être inférieur à 5.578,10 €. Ce montant est revalorisé chaque 1er janvier en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3e catégorie sécurité sociale) donne lieu au versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100% de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ne soit pas remarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts soumis à cotisations perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

8.1.3 GARANTIE : FRAIS D'OBSÈQUES[1]

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 100% du plafond mensuel de la Sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son concubin (sous réserve, en l'absence de certificat de concubinage, de justifier de 2 ans de vie commune ou sans notion de durée en cas de naissance d'un enfant reconnu par les 2 concubins), ou de son partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 50% du plafond mensuel de la Sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée au salarié.

8.1.4 GARANTIE : RENTE ÉDUCATION[2]

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge, à :

- 5% du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de moins de 16ans ;
- 8% du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de 16ans et jusqu'à son 18ème anniversaire ou son 25ème anniversaire s'il poursuit des études supérieures.

Le salaire annuel brut servant au calcul des prestations décès et rente éducation est égal au total des rémunérations brutes soumises à cotisations perçues au cours des 12 mois précédant le décès.

Le salaire annuel brut servant de base au calcul des prestations rente éducation ne pourra être inférieur au montant du capital minimum décès fixé à l'article 8.1.2.

Sont considérés comme étant à la charge du participant les enfants fiscalement à sa charge.

8.1.5 GARANTIE INCAPACITÉ TEMPORAIRE : PRESTATION DITE « RELAIS »

Cas général

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues à l'article 4.9.1 de la présente convention collective nationale.

Les salariés non cadres et les ETAM ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté (ex annexe 7), bénéficieront, en cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non professionnel, et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 25% de la rémunération brute soumise à cotisations.

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des trois derniers mois de salaires ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales.

En outre, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence, le salaire net est reconstitué.

1. Article modifié par l'avenant n°9 à la présente CCN des entreprises de propreté et service associées du 26 juillet 2011, signé le 13 octobre 2016 et étendu par arrêté du 06 février 2017 (JO 16/02/2017)

2. Article 8.1.4 issu de l'avenant n°2 à la présente CCN, signé le 17 janvier 2013 et étendu par arrêté du 02 octobre 2013 (JO 17/10/2013)

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1095 jours en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

En cas de nouvel arrêt et, dans l'hypothèse d'épuisement des droits ouverts au titre de la mensualisation, les prestations ci-dessus seront versées après un délai de franchise identique au délai de carence fixé à l'article 4.9.1 de la présente convention collective pour les indemnisations maladie et accident du travail.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes soumises à cotisation prévoyance perçues au cours des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. En outre, le salaire de référence est reconstitué en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence.

Cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre

Les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et ne bénéficiant pas à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnité journalière égale à :

- 50% de leur rémunération brute soumise à cotisation,

S'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir 12 mois d'ancienneté, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des disposi-tions de l'Annexe 7 intégré à l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne ;
- avoir justifié leur incapacité et sous réserve des contrôles médicaux éventuels effectués par AG2R-Prévoyance.

Les indemnités leurs seront versées après un délai de franchise fixe de 30 jours.

8.1.6 GARANTIE INCAPACITÉ TEMPORAIRE : PRESTATION DITE « DE COMPLÉMENT »

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire.

Les salariés non cadres et les ETAM ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective, bénéficieront :

- en complément des obligations d'indemnisation dues au titre des absences maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, prévues à l'article 4.9.1a) de la présente convention collective nationale pour la seconde période d'indemnisation conventionnelle (soit 30 jours ou plus en fonction de l'ancienneté du salarié) ;
- et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à :

Ancienneté du salarié	1ère période	2e période
1 an d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 30 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 30 jours
Après 6 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 40 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 40 jours
Après 10 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 50 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 50 jours
Après 15 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 60 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 60 jours
Après 20 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 80 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 80 jours
Après 25 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 90 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 90 jours
Après 30 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 100 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 100 jours

* Indemnités journalières de sécurité sociale brutes

** Complément versé par l'employeur

*** Complément versé par AG2R-prévoyance

Cette disposition s'applique aussi en tenant compte du régime particulier d'Alsace-Moselle.

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des trois derniers mois de salaires ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales. En outre, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, pendant la période de référence, le salaire net est reconstitué.

La durée du versement de cette prestation est fonction de l'ancienneté du salarié prévue à l'article 4.9.1 a).

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes soumises à cotisation prévoyance perçues au cours des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail. En outre, le salaire brut de référence

est reconstitué en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence.

8.1.7 GARANTIE : INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale, fixé par la sécurité sociale, est au moins égal à 33%, bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

- 10% du salaire annuel moyen ;

  Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66%, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :
- 20% du salaire annuel moyen.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal à la rémunération brute soumise à cotisation perçue au cours des 12 derniers mois civils précédent l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraites du régime d'assurance vieillesse.

8.1.8 GARANTIE : INVALIDITÉ

Les salariés bénéficient d'une garantie invalidité financée par le régime de prévoyance.

Lorsque les salariés sont classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie, ils bénéficient du versement d'une rente mensuelle égale à 68%[1] du salaire de référence, sous déduction de la pension d'invalidité brute de la sécurité sociale.

INVALIDITÉ (Classement sécurité sociale) :	INDEMNISATION
2e ou 3e catégorie	68%[1] du salaire de référence : (AG2R-Prévoyance** + SS*)

* Pension d'invalidité brute de la sécurité sociale.

** Complément versé par l'AG2R-Prévoyance (nouvelle garantie).

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir plus que le salaire net de référence dont il bénéficiait avant la maladie.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité est égal à la rémunération brute soumise à cotisation perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité temporaire de travail.

Cette rente est versée au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité.

8.1.9 MAINTIEN DE LA GARANTIE DÉCÈS

I. Participant bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'adhésion.

Les garanties décès, telles que définies ci-après, sont maintenues en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion, au participant en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité d'un organisme assureur ou de AG2R-Prévoyance, dues ou versées au titre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par l'adhérent.

II. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion est celle prévue aux conditions particulières dudit contrat en cas de décès du participant, sauf exclusions et limitations définies ci-après. Elle s'applique à tout décès survenu postérieurement à la date d'effet de la garantie décès du contrat.

N'entrent pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente totale (ou invalidité absolue et définitive) du participant survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement ;

1. Ce taux est modifié à «68%» par l'avenant n°9 à la présente CCN, signé le 13 octobre 2016 et étendu par arrêté du 06 février 2017 (JO 16/02/2017)

- l'invalidité 3e catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;
- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin, du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence AG2R-Prévoyance servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat.

Les exclusions de garanties AG2R-Prévoyance, prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur, s'appliquent à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité seront versées par AG2R Prévoyance et au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

8.1.10 MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance non cadre défini dans le présent accord à : l'AG2R (AGRR prévoyance).

Par exception, les entreprises qui avaient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de l'accord de prévoyance du 1er juillet 1994 du personnel non cadre relevant de la convention collective des entreprises de propreté, conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur, sous réserve que celui-ci respecte, à la date d'extension de l'accord du 4 février 1999 intégré à l'article 8.1 de la présente convention, ses conditions en terme de garanties et de taux de cotisations.

Les partenaires sociaux conviennent que la commission professionnelle paritaire de surveillance, constituée par l'accord collectif du 4 février 1999, modifié par les avenants n°1 du 18 février 2003, n°2 du 4 mai 2006 et n°3 du 6 juillet 2010, est maintenue dans le cadre de l'intégration du régime de prévoyance du personnel non cadre dans le présent article. Cette commission est chargée d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Afin de contrôler la totalité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux à l'unanimité décident que l'institution désignée doit assurer directement la gestion de l'intégralité des garanties offertes.

Le régime de prévoyance du personnel non cadre doit faire l'objet de la part de la commission professionnelle paritaire d'un suivi rigoureux sur la base d'outils de pilotage qu'elle aura validé. Les partenaires sociaux rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont clarifiés et adaptés dans le cadre d'un protocole cosigné par les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

L'organisme assureur devra, notamment, tenir à jour et remettre à la commission paritaire les documents suivants :

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;
- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ;
- structure des comptes annuels.

8.1.11 REVALORISATION DES PRESTATIONS

Les prestations rente éducation, incapacité temporaire, incapacité permanente et invalidité sont revalorisées à chaque évolution de la valeur du point ARRCO, sur la base de l'évolution de celui-ci.

8.1.12 COTISATIONS[1]

Le financement du régime de prévoyance du personnel non cadre relevant de la présente convention collective est assuré par

1. Article modifié par l'avenant n°9 à la présente CCN des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, signé le 13 octobre 2016 et étendu par arrêté du 06 février 2017 (JO 16/02/2017).

une cotisation globale correspondant à un pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale et fixé à :

- 1,41% pendant deux ans sauf modifications législatives et parlementaires.

Cette cotisation est répartie globalement entre employeur et salarié à raison de 50% pour l'employeur et 50% pour les salariés. La couverture des prestations incapacité temporaire définies aux articles 8.1.5 et 8.1.6 de la présente convention est assuré par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale, et fixée à 0,40%.

8.1.13 RÉEXAMEN

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au moins tous les 5 ans pour procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

8.1.14 CLAUSE DE RECONDUCTION

Est reconduite par la présente convention collective mise à jour la désignation de l'organisme assureur suivant :

AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (A.C.P.), sise 61, rue Taitbout 75009 Paris, membre du GIE AG2R – 35 boulevard Brune – 75680 Paris cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'Accord Collectif du 4 février 1999 et les différents avenants qui s'y rapportent, intégrés au présent article 8.1.

La désignation de l'organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet de la présente convention, conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

8.2 LA PRÉVOYANCE DU PERSONNEL CADRE

Préambule

Du fait des obligations résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les entreprises ont déjà mis en place des régimes de prévoyance pour leur personnel cadre. En raison de ce constat, les partenaires sociaux entendent définir des dispositions cadre sur le régime conventionnel de prévoyance pour le personnel cadre.

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

8.2.1 GARANTIES

Pour permettre la continuité des options définies dans les entreprises et du fait des difficultés d'appréciation du caractère plus favorable ou non de ces options par rapport à un régime de prévoyance conventionnel définissant les niveaux de prestations, les partenaires sociaux conviennent de ne pas fixer le niveau minimum des prestations ni de privilégier telle ou telle garantie.

Toutefois, le régime de prévoyance du personnel cadre, en application du présent accord, doit être consacré à la couverture des garanties limitativement énumérées ci-après :

- garantie décès (capitaux décès, et/ou rente éducation, et/ou rente conjoint) ;
- garantie incapacité temporaire ;
- garantie invalidité et/ou incapacité permanente professionnelle.

8.2.2 GESTION DU RÉGIME

Les entreprises ont la liberté d'adhérer ou de conserver l'organisme de leur choix pour gérer le régime de prévoyance du personnel cadre, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Toutefois, dans le but d'harmoniser les régimes de prévoyance, les partenaires sociaux invitent les entreprises à rejoindre l'AGRR-Prévoyance désignée comme organisme préférentiel de rattachement.

À cet effet, il est donné à titre informatif en annexe au présent accord, sans caractère obligatoire, deux exemples de régime de prévoyance proposés par l'AGRR Prévoyance pour le montant des cotisations défini à l'article 8.2.3.

8.2.3 COTISATIONS

Les cotisations au régime de prévoyance du personnel cadre ne peuvent être inférieures à :

- pour la tranche A (rémunération jusqu'au plafond de la sécurité sociale) : 1,50% de la rémunération ;
- pour la tranche B (rémunération comprise entre le plafond et 4 fois le plafond de la sécurité sociale) : 1,04% des rémunérations.

Pour les montants de cotisations fixés ci-dessus, la répartition des cotisations entre l'employeur et le cadre est fixée comme suit :

- tranche A : cotisation à la charge unique de l'employeur ;
- tranche B : cotisation répartie entre l'employeur et le cadre selon des modalités fixées dans l'entreprise, sans que la cotisation du cadre puisse être supérieure à 50% du montant défini.

ANNEXE DE L'ARTICLE 8.2

Les aspirations des cadres en matière de prévoyance pouvant être différentes d'une entreprise à l'autre et les politiques d'entreprises sur ce sujet adaptées à leur contexte et à leur passé, de nombreuses combinaisons entre les différentes prestations peuvent être élaborées.

Cette annexe présente deux exemples de régime de prévoyance du personnel cadre proposés par l'AGRR- Prévoyance et pouvant être mis en place pour des taux de cotisations égaux à 1,50 % sur la tranche A et 1,04 % sur la tranche B.

EXEMPLE N° 1 DE RÉGIME DE PRÉVOYANCE PROPOSÉ PAR L'AGRR-PRÉVOYANCE

Cotisation globale

- 1,50% sur tranche A
- 1,04% sur tranche B

Risque décès

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3ème catégorie d'invalidité, égal à :
  - sur la tranche A, 350% du salaire annuel ;
  - sur la tranche B, 200% du salaire annuel.
- Une rente éducation versée, par enfant fiscalement à charge, égale à :
  - par enfant jusqu'à 16 ans : sur la tranche A, 10% du salaire annuel ;
  - par enfant de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures : sur la tranche A, 16% du salaire annuel.

Risque incapacité temporaire de travail

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40% du salaire brut de référence ;
- sur la tranche B, 75% du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

Risque incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé au cadre une rente égale à :

- Pour un taux d'incapacité fixé par la sécurité sociale à au moins 33% :
  - sur la tranche A, 10% du salaire annuel de référence ;
  - sur la tranche B, 10% du salaire annuel de référence.
- Pour un taux d'incapacité, fixé par la sécurité sociale, supérieur à 66% :
  - sur la tranche A, 20% du salaire annuel de référence ;
  - sur la tranche B, 20% du salaire annuel de référence.

EXEMPLE N° 2 DE RÉGIME DE PRÉVOYANCE PROPOSÉ PAR L'AGRR-PRÉVOYANCE

Cotisation globale

- 1,50% sur tranche A
- 1,04% sur tranche B

Risque décès

Option A

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie d'invalidité, égale à :
  - sur la tranche A, 300% du salaire annuel.
- Versement d'une rente éducation égale à, par enfant, fiscalement à charge jusqu'à 18ans ou 25ans en cas de poursuite d'études supérieures :
  - sur la tranche A, 9% du salaire annuel.

Ou

Option B

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie d'invalidité, égal à :
  - pour un cadre célibataire, veuf, divorcé sans enfant, sur la tranche A, 200% du salaire annuel ;
  - pour un cadre marié sans enfant, sur la tranche A, 275% du salaire annuel ;
  - majoration par personne à charge sur la tranche A, 65% du salaire annuel.

Ou

Option C

- Versement d'un capital en cas de décès ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie d'invalidité sur la tranche A, 375% du salaire annuel.

Nota : Le choix en matière d'option décès devra être réalisé de manière uniforme dans l'entreprise.

Risque incapacité temporaire de travail

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40% du salaire brut de référence ;
- sur la tranche B, 75% du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

Risque invalidité

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale et quelque soit l'origine de cette invalidité, il est versé au cadre une rente égale à :

- sur la tranche A, 35% du salaire annuel ;
- sur la tranche B, 75% du salaire annuel.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que les salaires à temps partiel éventuellement versés ne pourront excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

9. Régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre[1]

Préambule

Le présent article a pour objet l'instauration et l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 9.1, d'un régime frais de santé obligatoire s'imposant à toutes les entreprises mentionnées audit article et comprenant un panier de soins minimum, des dispenses d'affiliation et un haut degré de solidarité.

Le présent régime frais de santé obligatoire est mutualisé dans le cadre de la recommandation décrite à l'article 9.9.1 de la présente convention collective.

Les parties s'accordent pour permettre aux entreprises qui le souhaitent de conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci, lorsque le régime frais de santé déjà existant est au moins aussi favorable que celui mis en place dans le cadre du présent article.

9.1 CHAMP D'APPLICATION ET BÉNÉFICIAIRES

Le présent régime frais de santé obligatoire s'applique à tous les salariés non cadres et à toutes les entreprises relevant de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux rappellent que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés cadres et assimilés cadres de la branche relève de la responsabilité totale des entreprises, sans recommandation d'un organisme par la branche, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté au niveau des garanties, sous réserve du respect de la loi du 14 juin 2013 et de ses décrets d'application.

9.2 CARACTÈRE OBLIGATOIRE DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ ET DISPENSES D'AFFILIATION

Le présent article institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions règlementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale, et cela, jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une

1. Article entré en vigueur le 01/01/2016 issu des avenants à la CCN du 26/07/2011 n°4 signé le 18/12/2014, n°5 signé le 27 mai 2015, n°6 signé le 01/06/2015, n°8 signé le 07/10/2015, n°10 signé le 14/09/2017 et n°15 signé le 24 avril 2019 (voir p.9).

couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire autre que le régime obligatoire frais de santé mis en place dans le cadre du présent article, quel que soit l'organisme choisi par l'employeur et conforme à la réglementation de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année ;

- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

9.3 AFFILIATION DES SALARIÉS

Le présent article comprend des dispositions générales relatives à l'affiliation des salariés au titre du régime frais de santé obligatoire, des dispositions particulières pour les salariés à employeurs multiples, ainsi que des dispositions sur le contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion dudit régime.

9.3.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'AFFILIATION DU SALARIÉ

Les parties rappellent que les entreprises ont le choix de l'organisme à qui sera confiée la gestion des garanties mises en place par le présent article au titre du régime obligatoire couvrant le salarié.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent article, l'employeur procède à l'affiliation du salarié en respectant a minima le niveau des prestations, sa tarification et sa répartition instaurés au titre du régime obligatoire couvrant les salariés.

Les parties rappellent que l'affiliation du salarié à des régimes optionnels « sur-complémentaires » et « famille » relève de sa liberté et de sa seule responsabilité.

9.3.2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'AFFILIATION DES SALARIÉS MULTI EMPLOYEURS

Les parties souhaitent prendre en compte tant la réalité de la branche, qui est celle du salarié multi employeurs, que les spécificités conventionnelles du secteur, résultant du transfert du salarié fondé sur l'article 7 de la présente convention collective : dans ce contexte les partenaires sociaux de la branche attachent une importance particulière à la simplicité de la gestion de l'affiliation du salarié multi employeurs à l'organisme recommandé par la branche au titre du présent régime, cette dernière relevant de la liberté de choix de l'entreprise.

Ainsi, les parties actent leur attachement au principe de l'unicité de l'affiliation des salariés multi employeurs entrant dans le champ d'application du présent régime frais de santé à l'organisme recommandé par la branche, lorsque les employeurs d'un même salarié choisissent de rejoindre ledit organisme : dans ce cas, le salarié multi employeurs n'est affilié qu'une seule fois à l'organisme recommandé par la branche au titre du présent régime, quel que soit le nombre d'employeurs du salarié ayant rejoint ledit organisme.

9.3.3 DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE GARANTIES COLLECTIVES APPLICABLE À L'ORGANISME RECOMMANDÉ POUR LA GESTION DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE

Les modalités de l'affiliation du salarié, quel que soit le nombre de ses employeurs, à l'organisme recommandé par la branche seront décrites dans le contrat de garanties collectives conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé (bulletins d'affiliation, notice d'information, etc.).

9.4 STRUCTURE DU FINANCEMENT

Afin d'harmoniser et de simplifier le financement du présent régime, et conformément à la réglementation de la sécurité sociale autorisant le partage par quotes-parts de la part patronale finançant un régime de protection sociale complémentaire pour le salarié multi employeurs selon des conditions déterminées conjointement par ces derniers, le financement du présent régime obligatoire est assuré par une cotisation globale assise sur le salaire répartie à part égale entre les parties d'un même contrat de travail, lorsque l'employeur choisit d'affilier le salarié à l'organisme recommandé par la branche au titre du régime obligatoire, que le salarié ait un ou plusieurs employeurs.

La tarification du régime frais de santé obligatoire dans le cadre de la recommandation des partenaires sociaux du secteur de la Propreté est fixée à l'article 9.9.3 de la présente convention collective.

9.5 NIVEAU DES PRESTATIONS

Le présent régime frais de santé obligatoire est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article D. 911-1 dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.
(cf. tableau de garanties p.111)

9.6 ENGAGEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX AU TITRE DU HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ

Le présent article instaure un régime frais de santé obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Ainsi, quel que soit l'organisme choisi pour la gestion du présent régime obligatoire, le haut degré de solidarité comprend notamment :

1) la prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au présent régime frais de santé dont le contrat est inférieur à 12 mois ;

2) le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

3) la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La part de la prime ou de la cotisation acquittée affectée au financement de ces prestations est fixée à 2% minimum.

Les parties s'entendent pour créer un fonds social dédié auquel devront cotiser les entreprises qui choisiront de rejoindre l'organisme recommandé.

Les parties s'accordent ainsi pour confier la gestion de ce fonds social à l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire.

Le déploiement du haut degré de solidarité par l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire est programmé dans la limite des sommes versées dans le fonds social et disponibles.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

L'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire établira annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire de suivi du présent régime frais de santé obligatoire instituée à l'article 9.7 de la présente convention.

TABLEAU DE GARANTIES (art.9.5 CCN)[1]

Le détail des garanties en vigueur au 01.01.2020 sont reprises ci-après. Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter de la date d'effet susmentionnée.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITÉ		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		**100% BR**	
Forfait journalier hospitalier		100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	**150% BR** **130% BR**	
Chambre particulière		**45€ par jour**	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	**100% BR**

1. Tableau de garanties modifié par l'avenant n°15 à la CCN des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, signé le 24 avril 2019 et étendu par arrêté du 23 décembre 2019 (JO 27/12/2019)

SOINS COURANTS			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :			
→ remboursés SS			
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	**100% BR** **100% BR**	
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	**100% BR** **100% BR**	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	**100% BR** **100% BR**	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	**100% BR** **100% BR**	
→ non remboursés SS			
Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		**30 € par séance dans la limite d'une séance par année civile**	
Honoraires paramédicaux			
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		**100% BR**	
Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		**100% BR**	
Médicaments :			
→ remboursés SS à 65% ou 30%		**100% BR**	
Pharmacie (hors médicaments) :			
→ remboursés SS à 65% ou 30%		**100% BR**	
Matériel médical			
Orthopédie et autres prothèses remboursées SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		**100% BR**	
Actes de prévention remboursés SS			
Actes de prévention définis par la réglementation		100% de la BR	

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
SOINS JUSQU'AU 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Prothèses auditives	**100% BR + crédit de 250€ par année civile**	
SOINS À COMPTER DU 01 janvier 2021 :		
Équipements 100% Santé (*) :		
Aides auditives Remboursées SS	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**)	
Équipements libres (***) :		
Aides auditives Remboursées SS	100% BR + 250€ (**)	
Piles remboursées SS(****)	**100% BR**	

(*) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans.

(***) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.

(****) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Sois et prothèses 100% Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
→ panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	150% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	260% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	260% BR dans la limite des HLF	
→ panier libre (***)		
Inlay, onlay	150% BR	
Inlay core	260% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	260% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	**100% BR**	
Autres actes dentaires remboursée SS		
Orthodontie remboursée SS	**200% BR + 200€ par semestre**	

(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.
(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.
(***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Équipements 100% Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A ou B)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 % BR + 50 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**) - Verre simple ; - Verre complexe ; - Verre hypercomplexe (détail du type de verres indiqué dans la grille optique ci-après)	100 % BR + 37,50 € par verre 100 % BR + 87,50 € par verre 100 %BR + 140 € par verre	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système anti-ptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + crédit de 170 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 170 € par année civile	

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

• Les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :

- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive.

• Les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :

- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;

• Les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :

- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

GRILLE OPTIQUE « VERRES DE CLASSE B »			
VERRES UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX/ PROGRESSIFS	**Avec/ Sans Cylindre**	**SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL**	**Type de verres**
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6(*)	**Simple**
		SPH < à - 6 ou > à +6	**Complexe**
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ⩽ + 4	**Simple**
		SPH > 0 et S ⩽ + 6	**Simple**
		SPH > 0 et S > + 6	**Complexe**
		SPH < - 6 et CYL ⩾ + 0,25	**Complexe**
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	**Complexe**
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	**Complexe**
		SPH < à -4 ou > à + 4	**Hypercomplexe**
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ⩽ + 4	**Complexe**
		SPH > 0 et S ⩽ + 8	**Complexe**
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	**Hypercomplexe**
		SPH > 0 et S > + 8	**Hypercomplexe**
		SPH < - 8 et CYL ⩾ + 0,25	**Hypercomplexe**

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

ABREVIATIONS :

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM : (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO :

- OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
- OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
- Chirurgie-Obstétrique € : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

Voir également Annexe 1 Précisions des partenaires sociaux exprimées en commission technique paritaire, p.132.

9.7 PILOTAGE DU RÉGIME OBLIGATOIRE

Les parties conviennent de confier à une commission paritaire de surveillance l'étude du suivi du présent régime frais de santé obligatoire et de son fonctionnement.

Les parties rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont fixés dans le cadre d'un protocole de fonctionnement conclu entre ces derniers et l'organisme recommandé.

Il est enfin convenu que l'organisme devra, notamment, tenir à jour et remettre à la commission paritaire les documents suivants :

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;
- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ;
- structure des comptes annuels.

9.8 ÉVOLUTION DES GARANTIES ET DES COTISATIONS DU RÉGIME OBLIGATOIRE

À tout moment, si des évolutions législatives et règlementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent régime. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

9.9 RECOMMANDATION DE L'ORGANISME ASSUREUR ET TAUX DE COTISATION

Le présent article comprend des dispositions relatives à la recommandation de l'organisme assureur devant assurer et gérer le présent régime frais de santé obligatoire qui présente un haut degré de solidarité, ainsi que des dispositions sur la tarification dudit régime.

9.9.1 RECOMMANDATION DE L'ORGANISME ASSUREUR

A l'issue de la procédure réglementaire d'appel d'offres suivie après la publication le 13 février 2015 de l'avis d'appel à la concurrence y afférent, les partenaires sociaux recommandent, au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, AG2R PREVOYANCE, sis au 37 boulevard Brune 75680 Paris cedex 14, en tant qu'organisme assureur pour la gestion et l'assurance du régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre du secteur de la Propreté décrit au présent article.

9.9.2 RÉSILIATION ET RÉEXAMEN DES MODALITÉS DE LA RECOMMANDATION

L'organisme assureur et les membres de la commission paritaire ont la possibilité unilatéralement de résilier annuellement le contrat de garanties collectives visés à l'article 9.3.2 de la présente convention, sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois.

La présente recommandation sera réexaminée dans le délai maximal prévu par l'article L912-1 du Code de la sécurité sociale : à cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

En cas de résiliation, le sort des éventuelles réserves du fonds social prévu par l'article 9.6 de la présente convention collective sera défini par la convention de gestion envisagée dans le même article.

9.9.3 TARIFICATION DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE DANS LE CADRE DE LA RECOMMANDATION[1]

Conformément à l'article 9.4 de la présente convention collective, le financement du présent régime frais de santé obligatoire est assuré par une cotisation globale dont le taux est fixé à 3,68% des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale et répartie à part égale entre employeur et salarié. Pour les salariés bénéficiaires du régime local d'Alsace-Moselle, la cotisation globale, dont le taux est fixé à 2,21% du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, est répartie à parts égales entre employeur et salarié.

1. Article modifié par l'avenant n°10 à la CCN des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, signé le 14 septembre 2017 et étendu par arrêté du 06 février 2018 (JO 16/02/2018)

Le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale visé à l'alinéa précédent est le salaire brut de base soumis à cotisations sociales ou le salaire brut abattu en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique, (à l'exclusion des heures supplémentaires et complémentaires, les primes et indemnités quelle qu'en soit leur nature, les avantages en nature, les frais professionnels ...).

Les parties à la présente recommandation conviennent que le taux fixé au premier alinéa est un taux contractuel de cotisation globale que le prestataire recommandé s'engage à maintenir pendant deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et qui constitue la limite haute à une éventuelle réévaluation de la tarification du présent régime.

En tout état de cause, les parties à la présente recommandation s'accordent pour que le taux d'appel de la cotisation globale effectivement pratiqué par l'organisme recommandé pendant la première année de déploiement du présent régime soit fixé à 3,50% des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale tels que définis au deuxième alinéa. Pour les salariés bénéficiaires du régime local d'Alsace-Moselle, le taux d'appel est fixé à 2,10% des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale tels que définis au deuxième alinéa. En outre, ce taux d'appel fera l'objet d'une évaluation annuelle par la commission paritaire de surveillance dans le cadre du suivi du présent régime décrit à l'article 9.7 de la présente convention collective, en fonction de l'évolution du salaire annuel moyen de la profession, avant son éventuelle modification l'année suivante.

Le taux d'appel de la cotisation globale effectivement pratiqué par l'organisme recommandé sera fixé à compter du 1er janvier 2018 à :

Santé	En % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale (tels que définis au deuxième alinéa)
Régime général	3.20%
Régime local (Alsace-Moselle)	1.92%

Enfin, les parties à la présente recommandation conviennent, afin de limiter le coût du régime frais de santé obligatoire de la branche Propreté, notamment pour les salariés à temps complet, de permettre à l'organisme assureur recommandé d'appeler la cotisation globale (part patronale et part salariale) dans la limite d'un plafond, lequel figurera dans le contrat de garanties collectives conclu entre les partenaires sociaux et ledit organisme assureur.

Ce plafonnement mensuel s'appliquera dans le cadre de la rémunération versée par chaque employeur et adhérant au régime Frais de santé conventionnel dans le cadre de la recommandation. Un réajustement ou une suppression de ce plafond pourra être envisagé par la commission paritaire de suivi du régime.

Les présentes dispositions sont prises sous réserves des dispositions du droit local spécifique à l'Alsace-Moselle.

ANNEXE 1 DE L'ARTICLE 9[1]

PRÉCISIONS DES PARTIES SIGNATAIRES EXPRIMÉES EN COMMISSION TECHNIQUE PARITAIRE

Questions – Réponses en date du 4 mars 2015 dans le cadre de la procédure d'appel d'offres du panier de soins Propreté

Thématiques	Réponses / précisions de la commission technique paritaire de la branche Propreté
Rubrique « Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité » Poste frais de séjour Question posée : quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ?	La volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique « actes médicaux » Postes : actes de généralistes / actes de spécialistes Question posée : quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ?	La volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique « Dentaire » Poste : orthodontie acceptée par la SS Question posée : confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement	Conformément à la pratique de l'assurance maladie, le niveau de remboursement est semestriel.

1. L'annexe 1 est modifié par l'avenant n°10 à la CCN des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, signé le 14 septembre 2017 et étendu par arrêté du 06 février 2018 (JO 16/02/2018).

ANNEXES

A1. ANNEXES RELATIVES AUX CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Annexe 1.1 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Accord sur les classifications d'emplois

25 juin 2002

- **Arrêté d'extension du 7 octobre 2002**
- **Journal officiel du 17 octobre 2002**
- **Signataires : FEP, FNPD-CGT, FS-CFDT, CSFV-CFTC, SNCTAN-CGC**

Annule et remplace les dispositions de l'annexe 1 de l'accord du 1er juillet 1994

Liste des avenants modifiant l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications d'emplois[1] :

	ORGANISATIONS SIGNATAIRES	DATE DE L'AVENANT	DATE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION	DATE DE PUBLICATION AU JOURNAL OFFICIEL
AVENANT N° 1 (salaires juillet 2003)	FEP / FNPD-CGT / FS - CFDT / SNCTAN - CGT / SEGIC - CSFV - CFTC	21 janvier 2003	5 mai 2003	15 mai 2003
AVENANT N° 2 (salaires juillet 2004)	FEP / FNPD - CGT / FS - CFDT / SNCTAN - CGT / SEGIC - CSFV - CFTC	4 décembre 2003	11 mars 2004	23 mars 2004
AVENANT N° 3 (salaires juillet 2005)	FEP / FNPD - CGT / FS - CFDT / SNCTAN - CGT / SEGIC - CSFV - CFTC / FEETS - FO	16 mars 2005	9 juin 2005	11 juin 2005
AVENANT N°4 (salaires juillet 2006)	FEP / FNPD - CGT / FS - CFDT / SEGIC - CSFV - CFTC / FEETS - FO	16 mars 2006	16 juin 2006	10 juin 2006
AVENANT N°5 (salaires 2007)	FEP / FNPD - CGT / FS - CFDT / SNCTAN - CGT / SEGIC - CSFV - CFTC	21 novembre 2006	12 mars 2007	16 mars 2007
AVENANT N°6 (salaires juillet 2008)	FEP / FNPD - CGT / FS - CFDT / SEGIC - CSFV - CFTC	12 décembre 2007	20 mars 2008	28 mars 2008
AVENANT N°7 (salaires 2009)	FEP / FNPD - CGT/FS - CFDT	29 septembre 2008	15 décembre 2008	18 décembre 2008
AVENANT N° 8 (salaires 2010)	FEP / FNPD - CGT / FS - CFDT / SNCTAN - CGT / FEETS - FO / CSFV - CFTC	27 juillet 2009	19 octobre 2009	27 octobre 2009
AVENANT N° 9 (salaires 2011)	FEP / FNPD - CGT / FS - CFDT	4 octobre 2010	13 décembre 2010	15 décembre 2010
AVENANT N° 10 (salaires 2012)	FEP / FNPD - CGT / FS - CFDT / CSFV - CFTC	28 septembre 2011	9 janvier 2012	12 janvier 2012
AVENANT N° 11 (salaires 2013)	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / CSFV - CFTC / FS - CFDT	2 août 2012	12 décembre 2012	14 décembre 2012
AVENANT N° 12 (salaires 2014)	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / CSFV - CFTC / FS - CFDT / SNES - CFE - CGC	24 juillet 2013	2 octobre 2013	10 octobre 2013

1. Les grilles de salaires sont consultables sur le portail MOP : www.monde-proprete.com

	ORGANISATION SIGNATAIRES	DATE DE L'AVENANT	DATE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION	DATE DE PUBLICATION AU JOURNAL OFFICIEL
AVENANT N° 13 (salaires 2015)	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / FS - CFDT	17 septembre 2014	10 décembre 2014	12 décembre 2014
AVENANT N° 14 (salaires 2016)	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / FS - CFDT	7 octobre 2015	4 février 2016	12 février 2016
AVENANT N° 15 (salaires 2017)	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / FS - CFDT	9 novembre 2016	3 mars 2017	11 mars 2017
AVENANT N° 16 (salaires 2018)	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / FS – CFDT / CSFV - CFTC / SNES - CFE - CGC	20 septembre 2017	15 février 2018	17 février 2018
AVENANT N° 17 (salaires 2019)	FEP / SNPRO / FNPD - CGT /FEETS - FO / FS – CFDT/ CSFV - CFTC	11 octobre 2018	17 avril 2019	24 avril 2019
AVENANT N° 18 (salaires 2020)	FEP / SNPRO / FNPD - CGT /FEETS - FO / FS – CFDT / CSFV - CFTC	30 septembre 2019	31 mars 2020	7 avril 2020
AVENANT N°19 (salaires 2021)	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FEETS - FO / FS - CFDT / CSFV - CFTC	4 septembre 2020	14 décembre 2020	1er janvier 2021
AVENANT N°20[1] (modifiant l'accord sur les classifications d'emplois du 25 juin 2002)	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FEETS - FO / CSFV - CFTC	11 mai 2021	En cours d'extension	En cours d'extension
AVENANT N°21[1] (salaires 2022)	FEP/ SNPRO / FNPD - CGT / FEETS - FO / CSFV - CFTC	23 juillet 2021	En cours d'extension	En cours d'extension

1. Non intégré à la présente édition de la CCN imprimée avant son extension.

Vu l'article 5 de l'accord du 1er juillet 1994 sur les classifications, les parties signataires sont convenues, ensemble, de procéder à des adaptations en fonction de l'évolution du marché et de l'élargissement des activités des entreprises de propreté par l'intégration des services associés.

La concurrence sur le multiservice se fait grandissante et c'est l'objectif majeur de la profession que de maintenir sa place sur le marché des prestations de services qui se transforme. Maintenir sa place c'est aussi proposer une évolution des emplois aux salariés et les fidéliser, c'est trouver des solutions pour conforter et augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel.

Elles conviennent également qu'il est primordial de s'engager dans un développement d'activité afin d'offrir et de garantir une plus grande stabilité d'emploi aux salariés en poste, avec pour objectif de permettre aux salariés à temps partiel visés au présent accord de tendre vers un temps complet selon leur aspiration.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle, notamment vers les prestations associées, les partenaires sociaux participeront à l'étude d'un dispositif d'évaluation, formation et validation des acquis de l'expérience qui sera présenté en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle avant la fin de l'année 2002.

Les critères d'emplois et leur classification sont élaborés afin, notamment, d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'annexe 1 de l'accord du 1er juillet 1994.

En application de l'article 10 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, le présent accord définit les classifications de l'ensemble des personnels : personnel d'exploitation, administratif, cadre.

Il n'existe pas de concordance entre les anciennes classifications et les présentes classifications, ni entre les nouveaux échelons et anciens coefficients.

Cet accord comporte 4 chapitres et 1 annexe :

- Chapitre 1 : Dispositions générales
- Chapitre 2 : Définition des classifications
- Chapitre 3 : Grilles de classification
- Chapitre 4 : Rémunérations minimales hiérarchiques
- Annexe : Guide d'accompagnement des classifications

Chapitre 1

Dispositions générales

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- ayant une activité principale de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF, sous le code 74.7 Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;
- et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 93.0 A.

Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

ARTICLE 2 : LE CLASSEMENT

Chaque salarié doit être classé dans l'un des niveaux d'emploi et échelon déterminés dans les chapitres 2 et 3 du présent accord en fonction de l'emploi réellement exercé et correspondant contenu des missions dans l'entreprise.

La mise en œuvre de la nouvelle classification doit assurer le maintien de la rémunération mensuelle brute correspondant à un horaire contractuel identique. À cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global

annuel antérieurement perçu pour un horaire contractuel identique.

La mise en place de ces nouvelles classifications au sein de l'entreprise fera l'objet d'une information - consultation des institutions représentatives du personnel.

ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION MINIMALES HIÉRARCHIQUES

La rémunération minimale hiérarchique est déterminée pour chaque catégorie professionnelle de salariés suivant le barème fixé au chapitre 4 pour 151,67 heures de travail effectif par mois.

Pour les salariés à temps partiel, ces rémunérations minimales hiérarchiques devront être calculées prorata temporis de leur temps de travail effectif.

La définition de la rémunération hiérarchique est celle donnée à l'article 11.01 de la convention collective.[1]

Les primes liées à des emplois relevant des prestations associées dont bénéficient éventuellement les salariés sont prises en compte pour apprécier si leur rémunération est au moins équivalente à la rémunération minimale hiérarchique correspondant à leur échelon.

ARTICLE 4 : RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir une fois par an dans la deuxième quinzaine du mois d'octobre pour négocier les rémunérations minimales hiérarchiques de l'année suivante. Soit, pour la première réunion, avant le 31 octobre 2002.

En cas de conclusion d'un accord, celui-ci précisera les dates d'application sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension.

Les rémunérations minimales hiérarchiques annexées au présent accord s'appliquent à compter du 1er octobre 2002, sous réserve des conditions d'entrée en vigueur du présent accord figurant à l'article 7.

Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac), publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'agent de service échelon 1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties ont convenues de se réunir dans un délai maximal de 3 semaines.

ARTICLE 5 : RÉVISION

Les partenaires sociaux examinent tous les 5 ans s'il est nécessaire de procéder à une révision ou à d'éventuelles adaptations des présentes classifications compte tenu des évolutions constatées.

ARTICLE 6 : DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

ARTICLE 7 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2002 à la condition que soit publié au plus tard le 15 septembre 2002 son arrêté d'extension.

Si l'arrêté d'extension est publié après le 15 septembre 2002, le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

1. Devenu l'article 4.7 de la CCN lors de sa mise à jour en 2011.

ARTICLE 8 : OBSERVATOIRE DE SUIVI

Compte tenu de l'intégration de nouvelles activités et conformément à la volonté de favoriser l'évolution de carrière des salariés de la branche, les parties signataires s'engagent à assurer le suivi du présent accord par la mise en place d'un observatoire paritaire qui est une nouvelle attribution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui se réunira au cours du 4e trimestre 2003.

ARTICLE 9 : DÉPOT-EXTENSION

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation de Créteil.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Chapitre 2

DÉFINITION DES CLASSIFICATIONS D'EMPLOI

ARTICLE 1 : ORGANISATION DE LA CLASSIFICATION

La présente classification s'applique à l'ensemble du personnel :

- filière exploitation (agents de services, chefs d'équipe et agents de maîtrise) ;
- filière administrative ;
- filière cadre.

Les définitions de cette classification ont été élaborées à partir de critères classants :

- autonomie / initiative ;
- technicité ;
- responsabilité.

Pour chaque niveau d'emploi, en accord avec les conclusions du contrat études prospectives de la branche propreté, il est mis l'accent sur l'aptitude de service, qui est établie en tant que caractéristique générale.

Les salariés en place bénéficieront en priorité du développement des prestations associées en cohérence avec l'article 6 de l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel. Afin de permettre l'évolution vers plus d'emplois à temps plein, l'accent sera particulièrement mis sur la formation permettant une évolution de carrière vers les prestations associées.

ARTICLE 2 : MÉTHODE DE CLASSEMENT

Les appellations usuellement attribuées recouvrent dans chaque entreprise des postes de travail souvent bien différents. L'attribution de la qualification du salarié doit être faite à partir de l'évaluation de chaque emploi.

Les emplois repères sont définis en fonction de tous les critères classants du niveau et de l'échelon correspondant.

Les emplois repères proposés au présent accord constituent une liste non exhaustive et un seuil minimum de positionnement.

Le classement dans un niveau d'emploi et échelon dépend des missions réellement effectuées au(x) poste(s) de travail eu égard aux critères classants définis.

ARTICLE 3 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE AU TRAVERS DE LA GRILLE

La classification facilite les changements de qualification au sein d'une même filière ou d'une filière à une autre, en fonction des évolutions des postes ou des connaissances complémentaires acquises et utilisées.

La classification s'attache à reconnaître et à traduire l'élargissement des activités tout en préservant l'activité principale de l'entreprise de propreté. Il est donc nécessaire de distinguer les salariés qui exercent une activité unique de ceux qui seraient amenés à réaliser des activités diversifiées de façon habituelle associées à la propreté.

L'entreprise qui proposera à ses salariés en poste une modification substantielle de leur emploi en vue d'une évolution vers des emplois intégrant des prestations associées, tiendra compte des compétences acquises et des souhaits exprimés à travers les fiches de souhait (prévues à l'accord du 17 octobre 1997). Elle accompagnera, si besoin est, les salariés concernés par des actions de formation professionnelle.

Cette évolution devra faire l'objet d'un accord exprès des salariés concernés, aucun salarié ne pouvant être sanctionné pour avoir refusé dans ce cadre une modification substantielle de son emploi.

Tout salarié est garanti de ne pouvoir être sanctionné dès lors que l'exercice des prestations associées est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses ou l'exercice d'un emploi dans une autre entreprise.

ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT DE LA GRILLE À DOUBLE ENTRÉE

1. Positionnement sur la colonne A

Le salarié qui exerce une ou des activités de propreté ou une ou des activités de prestations associées est positionné en colonne A.

2. Positionnement sur la colonne B

Le salarié qui exerce de façon continue pendant au moins 3 mois (hors cas de remplacement) une ou des activités de propreté et au moins une activité de prestations associées est positionné en colonne B à partir du 4e mois d'exercice.

3. Salarié assurant des emplois relevant d'echelons différents qu'il soit positionné en colonne A ou en colonne B

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer, au sein de l'entreprise, de façon habituelle, des emplois relevant d'échelons différents, il sera procédé de la façon suivante :

- les salariés effectuant habituellement au moins 20% de leur temps mensuel inscrit au contrat, dans l'emploi le plus élevé en classement, seront classés dans l'échelon correspondant à cet emploi ;
- les salariés effectuant habituellement moins de 20% de leur temps mensuel inscrit au contrat, dans l'emploi le plus élevé en classement, ne seront pas classés dans l'échelon le plus élevé mais percevront, pendant le temps consacré à cet emploi, une prime correspondant à la différence entre le salaire horaire de l'échelon le plus élevé et leur salaire horaire.

ARTICLE 5 : LISTE DES ACTIVITÉS

La liste suivante présente à titre indicatif les grands types d'activités présentes dans les entreprises de propreté et qui servent de support au positionnement sur la grille des rémunérations.

Activités classées dans la propreté

- Activité de propreté des locaux, espaces et moyens de transport, à titre d'exemple : locaux administratifs, tertiaires, industriels, commerciaux et d'habitation et d'hôtellerie, vitres intérieures-extérieures, balcons, enseignes, façades d'immeubles, stades, équipements collectifs, foires, expositions, voiries, signalétiques, matériel urbain, parkings, gares et aérogares (hors champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes), ramassage, tri et collecte de déchets sur site, environnement, propreté des moyens de transports.
- Activité de propreté en milieux sensibles : seuls les locaux et matériels soumis à des mesures et normes spécifiques en milieux sensibles sont concernés ; l'activité a une influence sur le process client hors locaux administratifs et tertiaires : agro-alimentaire, santé et milieu médical, industries et laboratoires pharmaceutiques, industries électroniques, industrie nucléaire, toute salle à empoussièrement contrôlé.

Activités classées dans les Prestations associées

Services de proximité :

- activité de gestion-préparation des salles pour événements et accueil ;
- activité de manutention et déménagements internes ;

- activité de classement et destruction d'archives ;
- activité de gestion des approvisionnements, stockage, mise en place des fournitures et consommables bureautiques, courrier, course.

Maintenance multitechnique immobilière : contrôle et vérification de bon fonctionnement, réglages simples, modifications et dépannages simples, remplacement par échange standard.

Services aux procédés :

- activité de maintenance multitechnique des installations de production industrielle ;
- activité de prestations de services intégrées ou périphériques aux procédés.

À titre d'exemple : manutention, logistique, gestion de stocks, tenue de magasins.

ARTICLE 6 : CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Quel que soit son échelon, tout salarié doit tenir l'emploi qui lui a été confié, conformément à sa classification, en respectant impérativement les consignes de sécurité et en utilisant les moyens de protection mis à sa disposition. Les emplois définis exigent l'observation d'une bonne présentation et des règles de discrétion.

Chaque salarié doit tenir en état de propreté le matériel mis à sa disposition, signaler toute anomalie de fonctionnement et, à son niveau de compétence, procéder à l'entretien courant du matériel utilisé, ces tâches étant incluses dans le temps de travail.

Chapitre 3

GRILLES DE CLASSIFICATION

FILIÈRE EXPLOITATION

Agents de service et chefs d'équipe

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière exploitation comporte 4 niveaux, eux-mêmes détaillés en trois échelons. Les emplois du 1er niveau sont intitulés « Agents de service », du 2e niveau « Agents qualifiés de service » et ceux du 3e niveau « Agents très qualifiés de service ». Le 4e niveau, d'encadrement intermédiaire, distingue, quant à lui, les chefs d'équipe.

Pour chaque niveau, il est mis l'accent en particulier sur un critère. Ainsi, pour le niveau I, le critère privilégié est celui de l'autonomie-initiative. Pour le niveau II, c'est celui de la technicité et pour le niveau III, c'est celui de la responsabilité.

Les critères pour un échelon donné sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Le chef d'équipe, échelon 1, est amené à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté ou une ou des activités de prestations associées. Les chefs d'équipe, échelons 2 et 3, sont amenés à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté et/ou une ou des activités de prestations associées.

Grille de classification d'un Agent de Service (AS)

Niveau	Échelon	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
Agents de Service	1	Il assure des prestations à partir d'instructions précises, sous le contrôle de sa hiérarchie.	Il effectue des travaux d'entretien courant, consistant en un enchaînement de tâches simples et répétitives, d'exécution facile, reproductibles après simple démonstration. Le matériel électrique est d'utilisation simple.	
	2	Il doit pouvoir déchiffrer les consignes écrites, transmet de l'information à sa hiérarchie. Il effectue les mêmes travaux que précédemment.		Ou il ouvre et ferme le site pour les besoins de l'accomplissement des prestations, ou il effectue régulièrement, en l'absence de chef d'équipe présent sur le site, la liaison avec le responsable hiérarchique pour signaler notamment les besoins de renouvellement de consommables de l'ensemble du site ou pour distribuer des produits préparés.
	3	Il prend des initiatives dans le cadre des instructions reçues, décèle les difficultés et les transmet à sa hiérarchie.	Il connaît, maîtrise et applique des méthodes de travail et des procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité. Ceux-ci sont acquis notamment par l'expérience et/ou par des formations obligatoires.	Ou il ouvre et ferme le site pour les besoins de l'accomplissement des prestations, ou il effectue régulièrement, en l'absence de chef d'équipe présent sur le site, la liaison avec le responsable hiérarchique pour signaler notamment les besoins de renouvellement de consommables de l'ensemble du site ou pour distribuer des produits préparés.

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il tient en état de propreté sa présentation, son matériel et son espace de rangement. Il communique avec les utilisateurs pour accomplir sa mission.

Grille de classification d'un Agent Qualifié de Service (AQS)

Niveau	Échelon	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
Agents Qualifiés de Service	1	Il organise les travaux relevant de ses activités, à partir d'instructions générales.	Il maîtrise et utilise, pour la réalisation de travaux diversifiés relevant de ses activités, une combinaison de techniques de travail, acquise par formation, par expérience ou sanctionnée par un titre ou un diplôme. Elles sont nécessaires pour l'obtention d'un résultat.	
	2	Il propose à sa hiérarchie des moyens et des méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations.	Il utilise des méthodes et procédures complexes, des techniques connexes, acquises par une formation appropriée obligatoire ou par une expérience validée.	Il a la responsabilité de l'entretien du matériel électromécanique.
	3	Il choisit, sous le contrôle de son supérieur hiérarchique, les moyens et méthodes à utiliser et peut les adapter à la situation de travail.		Il organise son travail. Il doit être en mesure d'apprécier le contrôle de la prestation exécutée.

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il communique avec le client et peut régler un problème technique permettant de satisfaire la qualité de la prestation.

Grille de classification d'un Agent Très Qualifié de Service (ATQS)

Niveau	Échelon	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent Très Qualifié de Service	1	Il choisit les moyens et les méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations et les adapte à la situation de travail.	Les prestations nécessitent des travaux de haute technicité ou des opérations complexes. Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il peut transmettre à un salarié moins confirmé.	Il a la responsabilité de l'entretien et de la maintenance des matériels électromécaniques et complexes qu'il utilise et qui sont présents de façon constante sur le site. Il organise son travail. Il peut transmettre son savoir et il est en mesure d'apprécier le contrôle global de la prestation exécutée.
	2		Les acquis permettent l'exécution de prestations complexes et combinées des plus délicates.	Il agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés et peut proposer des actions complémentaires. Il évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.
	3		La connaissance des moyens d'exécution et d'accomplissement des prestations est complète.	Il rédige des rapports et les transmet à sa hiérarchie.

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il recueille, informe, conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel (équipe, client et hiérarchie).

Grille de classification d'un Chef d'Équipe (CE)

Niveau	Échelon	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
Chef d'Équipe	1	Il suit et adapte des directives précises et impératives.	Il participe aux travaux. Il applique des méthodes de base d'animation d'équipe.	Personnel qui assure la coordination d'une équipe relevant des qualifications AS1 à AS3 et la bonne exécution des travaux. Il veille au respect de la discipline et des consignes d'hygiène et de sécurité.
	2	Il peut prendre des initiatives afin de résoudre les problèmes et rechercher les solutions.	Il peut participer aux travaux. Il connaît et applique les méthodes de travail propres à ses activités et procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité.	Il gère et adapte les moyens mis à sa disposition.
	3	À partir des directives données.	Il connaît et maîtrise les méthodes de travail pour des activités diversifiées. Il sait les traduire en méthode d'animation d'équipe. Il peut participer à la mise en place de projets qui touchent à l'organisation des opérations, missions ou prestations d'équipe.	Il est responsable des objectifs et des résultats à atteindre.

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il communique avec le client et peut régler un problème technique permettant de satisfaire la qualité de la prestation.

FILIÈRE EXPLOITATION

Agents de Maîtrise

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. Le critère aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière maîtrise comporte 5 niveaux, eux-mêmes détaillés en 1 ou 2 échelons.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Les échelons MP1 et MP2 correspondent à la classe IV des agents de maîtrise et techniciens figurant au I.A, article 2, de l'annexe 7 de la convention collective des entreprises de propreté.

Grille de classification d'un Agent de Maîtrise Exploitation (MP)

	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent de Maîtrise	Conformité aux directives. Prend des décisions déléguées.	Exerce des fonctions techniques, commerciales et/ou d'encadrement.	Organise le travail, choisit les moyens et les matériels à utiliser, ainsi que les coûts.
MP1	Il assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques et/ou il participe à l'élaboration des programmes d'exécution et fait des propositions sur les moyens à mettre en œuvre pour réaliser le cahier des charges.	Il sait faire et gérer un budget à partir de critères techniques ou économiques et/ou il possède les connaissances permettant de sélectionner et utiliser des méthodes, procédures, produits et équipements qu'il sait adapter et transformer en tenant compte des contraintes.	Il organise et contrôle les travaux d'exécution sur un ou plusieurs sites, anime les équipes de travail et assure le respect des consignes de sécurité.
MP2	Il peut prendre des initiatives pour apporter des modifications ponctuelles ou des mesures ou actions préventives correctrices des programmes d'exécution et participe aux études.	Il organise et anime des rencontres clients.	Il fait respecter les objectifs pour atteindre les résultats et les normes qualitatives et quantitatives.
MP3	Il assure les relations commerciales avec le client quant aux interventions réalisées et/ou il peut apporter une assistance technique et conseiller soit les clients, soit les services concernés pour définir les besoins et les programmes d'exécution.	Il sait comprendre des études complexes et diversifiées. Il possède les connaissances et expérience permettant d'assurer la gestion et le suivi des travaux et interventions et/ou il sait rechercher les adaptations et les solutions compatibles entre elles pour que les travaux soient conformes aux objectifs définis et aux résultats attendus.	Il assure et veille à l'efficacité des travaux et moyens mis en place et/ou il peut encadrer des équipes en cas d'opérations mettant en œuvre des techniques particulières ou lors d'interventions spécifiques. Il met en place les moyens de contrôle de qualité adaptés.

Grille de classification d'un Agent de Maîtrise Exploitation (MP)

	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
MP4	Il est en lien avec les services fonctionnels ou le chef d'entreprise.	Il analyse les différentes interventions et problèmes éventuels et propose des modifications et ajustements permettant d'améliorer les résultats, les coûts et les conditions de travail et de sécurité.	Il participe à l'élaboration des budgets, organisations et moyens à mettre en œuvre.
MP5	Il reçoit des directives précisant le cadre de ses activités, ses moyens, les objectifs et les règles de gestion. Il peut lui être confié une délégation commerciale et établit les relations clients entreprise.	Il sait rechercher les dysfonctionnements et les analyses pour soit les éliminer, soit les signaler. Il participe à la négociation commerciale en apportant ses connaissances et savoir-faire.	Il coordonne et assure la gestion et l'organisation des sites d'un secteur donné et effectue les liaisons fonctionnelles avec la hiérarchie et les responsables des entreprises clientes.

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière administrative comporte 4 échelons employés et 3 échelons maîtrise.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et d'échelons inférieurs.

Grille de classification d'un Employé Administratif (EA)

	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
EA1	Il suit des consignes précises et impératives.	Les travaux d'exécution sont simples ou les tâches répétitives, sur modèles ou après simple démonstration.	
EA2	Il peut ordonner ou organiser les travaux ou tâches en fonction des consignes précises données. Il peut proposer des actions complémentaires.	Il accomplit divers travaux ou tâches dans un même domaine. Il met en œuvre des connaissances ou techniques de base propres au domaine d'intervention.	Il agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés et il évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il sait communiquer avec son environnement professionnel pour accomplir sa mission.

Grille de classification d'un Employé Administratif (EA)

	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
EA3	Il reçoit des instructions générales.	Il assure l'ensemble des travaux ou tâches dans un ou plusieurs domaines. Pratique professionnelle et/ou connaissances de base.	Il est responsable des objectifs et résultats à atteindre.
EA4	Il reçoit des instructions générales, sous le contrôle du responsable hiérarchique. Il analyse les données et informations transmises pour déterminer le mode de réalisation le plus adapté.	Les tâches ou travaux sont complexes. Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il transmet à un salarié moins confirmé.	

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il sait tenir une conversation professionnelle avec le client et régler un problème technique relevant de sa compétence.

Grille de classification d'un Agent de Maîtrise Administratif (MA)

	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
MA1	Il analyse et choisit des actions nécessaires pour remplir les objectifs.	Les tâches ou travaux complexes sont d'un niveau professionnel élevé. Les connaissances techniques approfondies ont été acquises par formation ou expérience significatives.	Il peut avoir à diriger une équipe d'employés.
MA2	Il propose des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.		Il peut avoir à diriger et animer une équipe d'employés.
MA3	Il participe à l'élaboration des projets et la fixation des objectifs dont il a la charge.		Il peut diriger une ou plusieurs équipes.

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.

FILIÈRE CADRE

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière cadre comporte 6 échelons.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Grille de classification d'un Cadre (CA)

	Autonomie- Initiative	Technicité	Responsabilité
Cadre	Autonomie d'action résidant dans les initiatives qu'il doit prendre et dans la réalisation des objectifs globaux qui lui ont été fixés.	Connaissances, compétences et savoir-faire dans les domaines techniques et management.	La responsabilité est définie dans chaque niveau d'emploi.
CA1	Il possède un diplôme d'ingénieur ou correspondant à un 3e cycle universitaire, engagé pour remplir des fonctions de cadre dans un emploi où il a été appelé à mettre en œuvre les connaissances théoriques qu'il a acquises au cours de leur formation. À l'issue d'une période de deux ans il sera positionné à l'échelon supérieur.		
CA2	Il possède des connaissances générales et/ou techniques et une expérience professionnelle. Il dirige et coordonne les travaux des salariés placés sous son autorité ou, s'il n'exerce pas de commandement, ses fonctions exigent des connaissances approfondies et comportent des responsabilités similaires. Il assure la réalisation des missions et objectifs à partir des instructions reçues de son supérieur hiérarchique ou du chef d'entreprise ou d'établissement.		
CA3	Il assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service ou d'un secteur et détermine le choix des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs qui lui ont été confiés.		
CA4	Il dispose des responsabilités exigeant de coordonner des activités différentes. Il prend les initiatives nécessaires et définit les moyens à mettre en œuvre dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue.		
CA5	Il est responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services et analysant leurs résultats. Il participe à l'élaboration des plans généraux.		
CA6	Il assure l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.		

CARACTÉRISTIQUE GÉNÉRALE	
Aptitude de service	Il conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.

Chapitre 4

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

En application de l'article 3 du présent accord, les rémunérations minimales hiérarchiques pour 151,67 heures sont déterminées selon les modalités ci-après.

Méthode de détermination des rémunérations minimales hiérarchiques

Il est déterminé une valeur d'échelon équivalent à un taux horaire applicable pour chaque niveau d'échelon.

La rémunération minimale hiérarchique mensuelle est calculée pour chaque échelon d'une filière donnée en effectuant le calcul suivant pour un salarié à temps plein :

Taux horaire x 151,67 heures

Il est aussi donné une valeur annuelle théorique pour un emploi à temps plein de l'échelon en multipliant ce résultat par 12.

Valeurs des échelons

À compter du 1er octobre 2002, sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord, la valeur de chaque échelon est fixé selon la grille annexée.

ANNEXE

GRILLE D'ACCOMPAGNEMENT DES CLASSIFICATIONS

Par cet accord la FEP et les organisations syndicales de salariés signataires instituent pour tous les salariés de la propreté un dispositif concret de classification qui tient compte :

- de la volonté d'une politique contractuelle du secteur ;
- des évolutions de l'environnement économique et technique de la profession.

Ils entendent par ces classifications favoriser l'efficacité et la qualité des services rendus aux clients tout en satisfaisant les aspirations légitimes des salariés de la propreté et en dotant les entreprises d'un véritable outil.

La classification a donc pour rôle non seulement d'apporter au personnel des garanties de classement et de rémunération, mais aussi de constituer pour les entreprises un outil essentiel de gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation.

Les classifications élaborées tiennent compte de la multiplicité des structures et organisations se rencontrant dans le secteur ainsi que de la variété des tailles d'entreprises.

À partir des critères classants, il a été déterminé pour chacune des 3 filières d'emplois plusieurs niveaux hiérarchiques de qualifications.

Les partenaires sociaux, du fait de l'importance qu'ils reconnaissent aux classifications tant pour la politique sociale contractuelle que pour les différents acteurs de la profession, entreprises et salariés, sont soucieux de permettre une bonne compréhension des définitions et des classifications.

À cette fin, ils ont souhaité apporter certains compléments d'information pour faciliter la mise en place et garantir une bonne application des classifications.

LISTE NON EXHAUSTIVE D'EMPLOIS REPÈRES	ECH.	NIVEAU
Agent très qualifié de maintenance multitechnique industrielle (maintenance de machines automates ou de chaînes de production).	2 à 3	ATQS
Agent très qualifié de maintenance multitechnique immobilière.	2 à 3	
Agent très qualifié de propreté (haute technicité, responsabilité entretien et matériels complexes).	1 à 3	
Laveur de vitres (moyens spécifiques, difficulté d'accès).	1 à 3	
Agent chauffeur (P.L. > 19 tonnes).	1	
Agent qualifié de propreté milieux sensibles (prestations complexes et diversifiées, organisation et contrôle du travail).	3	AQS
Agent qualifié de propreté milieux sensibles (procédures complexes, techniques connexes, entretien matériel).	2	
Agent chauffeur P.L. (+ 19 tonnes).		
Agent cariste.		
Agent machiniste (autoporté).		
Agent qualifié de maintenance multitechnique industrielle.	1	
Agent qualifié de maintenance multitechnique immobilière.		
Laveur de vitres (sans moyens spécifiques).		
Agent qualifié de propreté (combinaison de techniques : monobrosse, autolaveuse non portée ou procédés spécifiques, spray méthode, shampoing-moquette ...).		
Agent qualifié de service tertiaire.		
Agent machiniste classique.	3	AS
Agent chauffeur VL.		
Agent de propreté milieux sensibles.		
Agent de service tertiaire (accueil, services généraux...).	2	
Agent d'environnement.		
Agent de manutention (transpalette à main ou électrique).		
Agent de propreté (essuyage, balayage, lavage, aspiration, entretien des sanitaires...).	1 à 2	
Agent de petite maintenance.	1	
Agent de manutention légère.		

Pour ce qui est de la maîtrise exploitation, les emplois repères sont :

- chef de site MP1
- technicien MP1
- inspecteur. MP3

FORMATION

Les salariés titulaires d'un diplôme professionnel et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les connaissances acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au diplôme obtenu ci-après.

Les diplômes professionnels visés sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et compte tenu des programmes de préparation des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixées par ses textes.

NIVEAUX DES DIPLÔMES :

- CAP «Maintenance et hygiène des locaux» . . . . . AQS 1 ;
- BEP «Bioservices» à dominante «Maintenance et Hygiène des locaux» . . . . . AQS 3 ;
- BAC Professionnel «Hygiène et environnement» . . . . . MP 1 ;
- BTS «Hygiène, Propreté-Environnement». . . . . MP 3 ;
- BAC + 3 «Responsable de Services Hygiène Propreté» . . . . . MP 4 ;
- BAC + 5 « Manager du développement du multiservice associé à la propreté » . . . . . CA 1.

GRILLE DE SALAIRES[1]

FILIÈRE EXPLOITATION Taux horaire			
MAÎTRISE - MP	MP5* Assimilé cadre	13,42€	
	MP4* Assimilé cadre	12,43€	
	MP3	11,13€	
	MP2	10,04€	
	MP1	9,49€	
Niveau	**Échelon**		
CHEF D'ÉQUIPE	3	9,45€	
	2	9,35€	
	1	8,82€	
Niveau	**Échelon**	**A**	**B**
ATQS	3	9,17€	9,35€
	2	8,53€	8,69€
	1	8,08€	8,24€
AQS	3	7,86€	8,02€
	2	7,75€	7,91€
	1	7,64€	7,78€
AS	3	7,52€	7,67€
	2	7,42€	7,57€
	1	7,31€	7,45€

FILIÈRE ADMINISTRATIVE Taux horaire		
MAÎTRISE - MA	MA3* Assimilé cadre	13,30€
	MA2	12,60€
	MA1	11,09€
EMPLOYÉ - EA	EA4	9,82€
	EA3	8,95€
	EA2	8,06€
	EA1	7,43€

FILIÈRE CADRE Rémunération mensuelle		
CADRES - CA	CA6	3 550,88€
	CA5	3 250,18€
	CA4	3 062,24€
	CA3	2 648,79€
	CA2	2 352,00€
	CA1	2 009,81€

A : Propreté ou prestations associées

B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

CE1 : encadrement de salariés Propreté ou Prestations associées

CE2 et CE3 : encadrement de salariés Propreté et/ou Prestations associées

** Sous réserve de l'agrément de l'AGIRC*

1. Grille de salaires étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure une garantie mensuelle de rémunération en faveur des salariés rémunérés au niveau du SMIC (arrêté du 7 octobre 2002, art. 1er).

Annexe 1.1 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Avenant N°19 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications

4 septembre 2020

- Arrêté d'extension du 14 décembre 2020

- Journal officiel du 1er janvier 2021.

Signataires : FEP, SNPRO, FNPD-CGT, FEETS-FO, FS-CFDT, CSFV-CFTC

Préambule :

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

ARTICLE 1 : PÉRIMÈTRE

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français.

ARTICLE 2 : MESURES PERMETTANT DE SUPPRIMER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN APPLICATION DES DISPOSITIONS LÉGALES

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel.

Cet accord sera prochainement actualisé dans le cadre de la négociation paritaire qui devrait s'ouvrir d'ici la fin de l'année, sur la base notamment des résultats des études menées en 2014 et en 2018 sur « l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes » par l'Observatoire des métiers et des qualifications.

ARTICLE 3 : GRILLE APPLICABLE

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous reserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « 1 » ou « 2 » jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire x 151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC au 1er janvier 2020 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

ARTICLE 4 : MOTIVATION LIÉE À L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différentiation en fonction de la taille de l'entreprise.

ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

- avant le 1er janvier 2021 : la grille 1 est applicable au 1er janvier 2021 ;
- à compter du 1er janvier 2021 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et 1er février 2021 au plus tôt.

GRILLE DE SALAIRES « 1 »
APPLICABLE AU 1ER JANVIER 2021[1]

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1er janvier 2021).

FILIÈRE EXPLOITATION		
Niveau	**Ech.**	
MAÎTRISE - MP	MP5*	18,45
	MP4*	17,08
	MP3	15,32
	MP2	13,81
	MP1	13,06
Niveau	**Ech.**	
CHEF	3	13,01
	2	12,87
	1	12,17

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

* Assimilé cadre

Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	12,61	12,87
	2	11,73	11,92
	1	11,10	11,28
AQS	3	10,90	11,09
	2	10,80	10,99
	1	10,71	10,89
AS	3	10,65	10,84
	2	10,59	10,78
	1	10,55	10,72

FILIÈRE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	**Ech.**	
MAÎTRISE - MA	MA3*	18,28
	MA2	17,32
	MA1	15,28
EMPLOYES -EA	EA4	13,73
	EA3	12,56
	EA2	11,40
	EA1	10,64

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	**Ech.**	**Rémunération mensuelle**
	CA6	4 884,50
	CA5	4 470,54
	CA4	4 212,30
	CA3	3 643,92
	CA2	3 260,63
	CA1	2 764,08

[1]La grille de salaire « 1 » n'a pas été appliquée du fait de la publication de l'arrêté d'extension au JO après le 31 décembre 2020.

GRILLE DE SALAIRES « 2 »
APPLICABLE DEPUIS LE 1ER FÉVRIER 2021[1]

FILIÈRE EXPLOITATION		
Niveau	**Ech.**	
MAÎTRISE - MP	MP5*	18,46
	MP4*	17,08
	MP3	15,32
	MP2	13,82
	MP1	13,07
Niveau	**Ech.**	
CHEF	3	13,02
	2	12,88
	1	12,18

Niveau	**Ech.**	**A**	**B**
ATQS	3	12,61	12,88
	2	11,73	11,93
	1	11,11	11,29
AQS	3	10,90	11,10
	2	10,80	11,00
	1	10,71	10,89
AS	3	10,65	10,84
	2	10,59	10,78
	1	10,56	10,72

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

* Assimilé cadre

FILIÈRE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	**Ech.**	
MAÎTRISE - MA	MA3*	18,29
	MA2	17,33
	MA1	15,28
EMPLOYES -EA	EA4	13,74
	EA3	12,56
	EA2	11,41
	EA1	10,64

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	**Ech.**	**Rémunération mensuelle**
	CA6	4 886,92
	CA5	4 472,75
	CA4	4 214,38
	CA3	3 645,72
	CA2	3 262,24
	CA1	2 765,45

[1] *Publication de l'arrêté d'extension au JO du 01/01/2021.*

Annexe 1.2 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Accord sur l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté

23 janvier 2002

- Arrêté d'extension du 21 juin 2002
- Journal officiel du 4 juillet 2002
- Signataires : FEP, FNPD-CGT, FS-CFDT, CSFV-CFTC, FEETS-FO, SNCTAN-CGC

Liste des avenants modifiant l'accord du 23 janvier 2002 sur les indemnités de transport dans les entreprises de propreté :

	ORGANISATION SIGNATAIRES	DATE DE L'AVENANT	DATE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION	DATE DE PUBLICATION AU JOURNAL OFFICIEL
AVENANT N° 1	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / FS – CFDT/ CSFV - CFTC	16 mars 2006	17 juillet 2006	1er août 2006
ARTICLE 10 DE L'AVENANT N° 3 À LA CCN	FEP / FNPD - CGT	5 mars 2014	19 juin 2014	28 juin 2014
AVENANT N° 2	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / CSFV - CFTC / FS - CFDT / SNES - CFE - CGC	20 septembre 2017	26 décembre 2017	30 décembre 2017
AVENANT N°3	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS - CFDT / FEETS - FO	19 septembre 2018	17 février 2020	25 février 2020
AVENANT N°4[1]	FEP/ SNPRO / FNPD - CGT / FS-CFDT /FEETS - FO / CSFV - CFTC	23 juillet 2021	En cours d'extension	En cours d'extension

1. Non intégré à la présente édition de la CCN imprimée avant son extension

Les parties signataires précisent que cet accord entre dans le cadre de la plate-forme sociale du 15 novembre 2001 qui recherche le meilleur équilibre entre les différents thèmes à traiter.

ARTICLE 1

Une indemnité mensuelle de transport est versée selon les modalités fixées ci-après à tout salarié remplissant les conditions définies.

ARTICLE 2 : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Seuls bénéficient de l'indemnité de transport, à l'exception des salariés cadres, les salariés qui utilisent pour se rendre sur leur(s) lieu(x) de travail un service public de transport ou un véhicule personnel, lorsqu'il n'existe pas de service public de transport. Un justificatif du titre de transport collectif doit être fourni par le salarié (original ou copie pour le salarié à employeurs multiples).

ARTICLE 3 : MONTANT DE L'INDÉMNITÉ MENSUELLE AU 1ER JUILLET 2002

Pour les salariés concernés effectuant 151 heures 67 le montant de l'indemnité est fixé à trois Minimum Garanti (MG) à partir du 1er juillet 2002.

Pour les salariés concernés effectuant moins de 151 heures 67, l'indemnité de transport est calculée au prorata temporis de leur temps de travail.

L'indemnité de transport est calculée en fonction du Minimum Garanti en vigueur le 1er janvier 2002.

ARTICLE 4[1] : MONTANT DE L'INDÉMNITÉ MENSUELLE AU 1er JANVIER 2007

Pour les salariés concernés effectuant 151 heures 67 le montant de l'indemnité est fixé à cinq Minimum Garanti (MG) à partir du 1er janvier 2007.

Pour les salariés concernés effectuant moins de 151 heures 67, l'indemnité de transport est calculée prorata temporis de leur temps de travail.

L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1er janvier en fonction du Minimum Garanti en vigueur à cette date.

ARTICLE 5[2] : MONTANT DE L'INDÉMNITÉ MENSUELLE AU 1er JANVIER 2014

Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité est fixé à cinq Minimum Garanti (MG).

Pour les salariés concernés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée prorata temporis de leur temps de travail par rapport à un temps plein.

L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1er janvier en fonction du Minimum Garanti en vigueur à cette date.

1. Article modifié par l'article 1er de l'avenant du 16 mars 2006.
2. Nouvel article inséré par l'article 10 de l'avenant n°3 à la CCN du 5 mars 2014.

ARTICLE 6[1]: MONTANT DE L'INDÉMNITÉ MENSUELLE AU 1er JANVIER 2018

Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité est fixé à cinq et demi (5,5) du minimum garanti (MG).

Pour les salariés concernés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée prorata temporis de leur temps de travail par rapport à un temps plein.

L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1er janvier en fonction du minimum garanti en vigueur à cette date.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de transport, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise[2].

ARTICLE 7 : PRINCIPE DE NON-CUMUL

L'indemnité de transport définie ci-dessus n'est pas cumulable avec toute autre indemnité ou prime de même nature, versée par l'entreprise, ni avec un remboursement de titre de transport collectif (RATP, SNCF ou autre). Cette indemnité n'est pas versée lorsqu'un moyen de transport est mis à la disposition du salarié par l'entreprise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, ou lorsque le salarié est transporté par l'entreprise.

ARTICLE 8 : APPLICATION

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2007 sous réserve de son extension.

Les dispositions de l'article 6 « Montant de l'indemnité mensuelle en 2018 » entreront en vigueur le 1er janvier 2018, au plus tôt et sous réserve de leur extension. Si l'extension intervenait postérieurement, l'article 6 entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

1. Article modifié par l'avenant du 20 septembre 2017 à l'accord sur l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté.

2. Alinéa ajouté par l'avenant du 19 septembre 2018 à l'accord sur l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté , étendu sous réserve d'interpréter ces stipulations comme caractérisant de simples conseils aux entreprises de la branche, qui ne sauraient avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté d'extension du 17/02/2020 art. 1)

Annexe 1.3 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Accord sur une prime annuelle dans le secteur de la propreté

3 mars 2015

- Arrêté d'extension du 2 novembre 2015
- Journal officiel du 11 novembre 2015
- Signataires : FEP, FNPD-CGT, FS-CFDT, FEETS-FO

Liste des avenants modifiant l'accord du 3 mars 2015 sur la prime annuelle dans le secteur de la propreté

	ORGANISATION SIGNATAIRES	DATE DE L'AVENANT	DATE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION	DATE DE PUBLICATION AU JOURNAL OFFICIEL
AVENANT N° 1	FEP / FNPD - CGT / FEETS - FO / FS – CFDT/ SNES - CFE - CGC	20 septembre 2017	26 décembre 2017	30 décembre 2017
AVENANT N° 2	FEP / SNPRO / FNPD – CGT / FS - CFDT / FEETS - FO	19 septembre 2018	13 février 2019	21 février 2019
AVENANT N° 3	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS - CFDT	21 mai 2019	3 décembre 2019	11 décembre 2019
AVENANT N°4	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS - CFDT / FEETS - FO	10 février 2020	27 juillet 2020	5 août 2020
AVENANT N°5	FEP / SNPRO / FNPD - CGT / FS - CFDT	4 septembre 2020	1er février 2021	10 février 2021
AVENANT N°6[1]	FEP/ SNPRO / FNPD - CGT / FEETS - FO	23 juillet 2021	En cours d'extension	En cours d'extension

1. Non intégré à la présente édition de la CCN imprimée avant son extension

Préambule

Il est créé à l'Annexe 1 « Annexes relatives aux classifications et rémunération » de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 une annexe 1.3 « Prime annuelle » au sein de laquelle est inséré le présent accord.

Suite au Relevé de conclusions du 17 septembre 2014, les partenaires sociaux mettent en place une prime annuelle.

ARTICLE 1 : LE CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ayant :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion des remises en état,

et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquette, tapis, tentures et rideaux relevant du code A.P.E. 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

ARTICLE 2 : CONDITION D'OUVERTURE DU DROIT À LA PRIME ANNUELLE

La prime annuelle est versée aux salariés ayant 1 année d'expérience professionnelle à la date du versement.

L'expérience professionnelle s'apprécie dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y ait pas eu entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois.

ARTICLE 3 : MONTANT DE LA PRIME[1]

La prime annuelle est calculée, dans la limite d'un temps plein, sur la base de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'AS1 A (cf. tableau).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera calculé au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat de travail à la date du versement de la prime (cf. tableau).

Années d'expérience	Montant de la prime*	
	à compter du 1er novembre 2020	à compter du 1er novembre 2021
1 an à moins de 20 ans	9,4733%	10,9266%
20 ans et plus	14,1487%	16,3193%

(*) % de la rémunération minimale hiérarchique mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de AS1 A.

1. Article modifié par l'article 1er de l'avenant n° 4 du 10 février 2020, entrant en vigueur le 1er novembre 2020 et l'article 1er de l'avenant n° 5 du 04 septembre 2020, entrant en vigueur le 1er novembre 2021. Le montant de la prime annuelle à compter du 1er novembre 2022 est définit par l'avenant n°6 du 23 juillet 2021, en cours d'extension au moment de l'impression de la présente édition.

ARTICLE 4 : PRINCIPE DE NON-CUMUL

Il est expressément rappelé que cette prime ne se cumule pas avec les primes ayant le même objet ou la même cause notamment les primes à caractère annuel résultant d'un accord, d'un usage ou de stipulations contractuelles versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année.

ARTICLE 5 : PRIME ET TRANSFERT « ARTICLE 7 »

En cas de transfert « Article 7 » l'entreprise sortante règle au personnel repris par le nouvel employeur la prime annuelle dont elle est redevable au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise.

ARTICLE 6 : MODALITÉS DE VERSEMENT

Le versement de la prime annuelle sera effectué en une seule fois sur le bulletin de salaire du mois de novembre et à titre exceptionnel en deux fois au maximum dans l'année.

En cas de départ en cours d'année, la prime est due au prorata temporis.

ARTICLE 7 : INCIDENCES DES ABSENCES SUR LE MONTANT DE LA PRIME

Pour les salariés à temps plein et pour les salariés à temps partiel, les absences du salarié au cours des douze mois précédant le versement de la prime annuelle donneront lieu à proratisation de son montant lorsque ces absences ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif au sens du code du travail, à l'exception de l'absence visée à l'article 4.10.2 de la convention collective (congés pour les travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen).

Sont considérées comme temps de travail effectif notamment les absences suivantes : congés légaux et conventionnels, congés de maternité, congés de paternité, congé d'adoption, accident du travail et maladie professionnelle, heures de délégation, jours fériés chômés, formation et congé individuel de formation.

Si l'absence est inférieure ou égale à 10 % du temps de travail effectif de la période de référence du versement, la prime est due dans son intégralité.

ARTICLE 8 : PRÉCONISATION DU RESPECT D'UNE PRIMAUTÉ DE BRANCHE RELATIVE À LA PRIME ANNUELLE[1]

Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives à la prime annuelle, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise.

ARTICLE 9 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent de se réunir en vue de la prime de 2023.

ARTICLE 10 : RÉVISION[2]

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.
Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
L'avenant portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

1. Nouvel article 8 issu de l'avenant n°2 à l'accord du 3 mars 2015 sur une prime annuelle dans le secteur de la propreté.
2. Article modifié par l'avenant n°1 de l'accord du 3 mars 2015 sur la prime annuelle dans le secteur de la propreté.

ARTICLE 11 : DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ARTICLE 12 : DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le Code du travail.

ARTICLE 13 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord n'entrent en vigueur qu'après publication de l'arrêté d'extension.

Si l'extension intervient avant le 30/11/15 le montant de la prime sera proratisée à compter du 1er juillet 2015.

Si l'extension intervient après le 30/11/15, le montant de la prime s'applique selon les dispositions de l'accord.

A2. ANNEXE RELATIVE À LA FORMATION

L'accord de désignation de l'OPCA du 01 décembre 2011, qui figurait dans cet annexe, n'est plus applicable.

A3. ANNEXE RELATIVE AU FARE

Annexe 3 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Accord sur le financement du fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi dans la propreté (FARE)

14 septembre 1999

- **Arrêté d'extension du 13 décembre 1999**
- **Journal Officiel du 23 décembre 1999**
- **Signataires : FEP, FECTAM-CFTC, FNPD-CGT, FS-CFDT et SNCTAN-CGC**

Cet accord se substitue à l'accord du 13 novembre 1995 et à ses avenants des 23 septembre 1996 et 1997

Modifié par :
- Avenant du 18 avril 2018 (Arrêté d'extension du 27 mars 2019 et Journal Officiel du 4 avril 2019), signé par FEP, SNPRO, FNPD-CGT,CSFV-CFTC et FS-CFDT

Préambule

Les partenaires sociaux signataires constatent le bilan très positif des actions réalisées par le Fonds d'Action pour la Réinsertion de la propreté (FARE) pour l'insertion des personnes en difficulté ou particulièrement touchées par le chômage.

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, sont membres du conseil paritaire du FARE.

Afin de doter le FARE de moyens réels lui permettant de mettre en œuvre les orientations prises et les engagements de la branche, les partenaires sociaux concluent le présent accord qui remplace et se substitue à l'accord du 3 novembre 1995.

Les partenaires sociaux rappellent que les actions en faveur des publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et des chômeurs de longue durée ne doivent pas se faire au détriment des salariés et provoquer des licenciements de salariés déjà en place.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique aux entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur,
- ayant une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF, sous le code 74.7 Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;
- et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 93.0 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité la désinfection, la désinsectisation, la dératisation et le ramonage.

ARTICLE 2[1] : CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AU FARE

Le FARE doit disposer des ressources financières permettant d'assurer, tant la gestion de la structure mise en place pour remplir ses missions, que le cofinancement des actions d'insertion et pour l'emploi décidées.

Les employeurs doivent verser une contribution annuelle de 0,15% sur la masse des salaires versés l'année précédente (telle que déclarée pour les obligations de participation à la formation professionnelle continue).

Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'alinéa précédent, sauf lorsque cette convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'effort important demandé aux entreprises, tant à travers cette contribution que par l'insertion et l'embauche des personnes concernées par les actions du FARE, ne doit pas être fait au détriment des salariés déjà en poste dans les entreprises et ne doit avoir aucune conséquence sur les salariés, ni sur les contrats de travail en cours.

ARTICLE 3[2] : COLLECTE DE LA CONTRIBUTION

La collecte des contributions est assurée par l'organisme habilité à collecter par convention signée entre l'organisme collecteur et le FARE Propreté.

La contribution au FARE devra être versée suivant les modalités fixées par l'organisme collecteur.

[1] L'article 2 de l'accord du 14 septembre 1999 susvisé tel que modifié par l'article 1 du présent avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail qui prévoit qu'en matière de mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle, l'accord de branche est seul compétent et s'impose à l'entreprise. (Arrêté d'extension du 27/03/2019 art.1)

[2] Alinéa et article modifié par l'avenant n°1 du 18 avril 2018

ARTICLE 4 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La contribution annuelle au FARE est reconduite jusqu'à dénonciation ou révision éventuelle du présent accord.

ARTICLE 5 : RÉVISION-DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé, conformément aux dispositions légales, indépendamment de l'article 3 du présent accord sur la durée de l'accord et les modalités de révision du taux de la contribution.

ARTICLE 6 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DÉPÔT

Le présent accord entrera en vigueur dès publication de son arrêté d'extension.

Le présent accord est déposé auprès du conseil de prud'hommes et de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

A4. ANNEXES SUR LES ACCORDS À DURÉE DÉTERMINÉE

Les accords à durée déterminée sur :

- l'égalité professionnelle contre les femmes et les hommes du 14 mars 2012[1] ;
- le contrat de génération dans les entreprises de propreté du 3 décembre 2014,

ne sont plus applicables.

[1]Voir nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2021 en annexe 5.4, p.209.

A5. ANNEXES SUR LES AUTRES ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE

Annexe 5.1 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Accord sur le développement du dialogue social[1]

19 septembre 2018

- **Arrêté d'extension du 17 février 2020**
- **Journal officiel du 25 février 2020**
- **Signataire : FEP, SNPRO, FNPD-CGT, FS-CFDT, FEETS-FO**

1. Dans l'attente de la mise en place du dispositif de recouvrement des contributions conventionnelles par les URSSAF, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail (arrêté d'extension du 17 février 2020, art.1).

Préambule

L'accord porte l'ambition de renforcer les moyens des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives afin de conforter la place et le rôle des partenaires sociaux.

Ainsi, les signataires du présent accord souhaitent modifier les modalités de prise en charge des frais de fonctionnement du dialogue social et simplifier le mécanisme de remboursement en annulant et remplaçant l'accord du 20 juin 1984 sur l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires nationales, modifié par avenant du 27 février 1991, par les dispositions du présent accord.

Il est prévu le versement d'une dotation aux organisations syndicales représentatives de salariés afin de leur permettre, notamment, de prendre en charge directement les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement de leurs représentants aux réunions paritaires nationales.

Pour ce faire, une contribution annuelle patronale est mise en place et a également pour objet de renforcer l'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la convention collective nationale, sur les accords de branche et sur les dispositifs conventionnels existants, notamment en matière de prévention des risques, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...) et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux, en signant le présent accord, réaffirment ainsi la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles communes à toutes les entreprises de la branche et favorisant la régulation économique et sociale du secteur d'autant plus nécessaires du fait du transfert conventionnel (article 7 CCN).

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état ;

et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

ARTICLE 2 : MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DES DÉLÉGATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

Afin de simplifier la prise en charge des frais de transport, de restauration et d'hébergement des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives participant aux réunions paritaires nationales, une dotation est versée, notamment à cet effet, au collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette dotation est nette des frais de collecte de cette contribution, pour le développement du dialogue social de branche et dont les modalités de répartition entre les organisations syndicales représentatives sont prévues à l'article 3.4 du présent accord.

En conséquence, les dispositions issues du présent article 2 annulent et remplacent

les dispositions de l'accord du 20 juin 1984, modifié par avenant du 27 février 1991, relatif à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires nationales.

Il est rappelé que dans le cadre de l'article 2.1.3 « Commissions paritaires » de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, il est précisé que la présence des salariés aux commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés de la profession ne saurait en aucun cas leur occasionner une perte de salaire, ce qui induit un maintien de la rémunération par les entreprises.

ARTICLE 3 : CONTRIBUTION PATRONALE POUR LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE LA BRANCHE

3.1 OBJET

Une contribution annuelle patronale obligatoire est créée afin de permettre un meilleur fonctionnement du paritarisme et d'assurer la promotion et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Pour permettre à la branche de conserver son rôle régulateur, il est nécessaire de maintenir une gestion paritaire de qualité, de conforter la place et le rôle des partenaires sociaux et de renforcer leur légitimité dans la création de normes par la négociation notamment dans un contexte de transfert conventionnel.

De même, les partenaires sociaux souhaitent développer les actions menées au niveau de la branche au bénéfice des salariés et des entreprises de la profession. Pour ce faire, la branche doit demeurer la structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions et dispositifs conventionnels.

La branche doit également renforcer ses actions d'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur :

- la convention collective nationale et les accords de branche ;
- les dispositifs conventionnels existants notamment en matière de prévention des risques professionnels, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...) et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

3.2 MONTANT

Le montant de la contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche est fixé à 0,01 % de la masse salariale brute annuelle et servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, calculée au 31 décembre de l'année précédente.

Cette contribution obligatoire, appelée annuellement, est à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés.

La contribution annuelle patronale pourra être recouvrée suivant les modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'association chargée de la gestion de cette contribution annuelle patronale et l'organisme collecteur choisi. À défaut, l'association visée à l'article 3.3 pourrait collecter ladite contribution patronale obligatoire annuelle.

La contribution est due pour l'année complète dès lors que l'entreprise est couverte par le présent accord au cours de l'année.

3.3 CRÉATION D'UNE ASSOCIATION DE GESTION ET D'AFFECTATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL AU SEIN DE LA BRANCHE

Afin de gérer et d'affecter les fonds résultant de la contribution annuelle patronale obligatoire pour le développement du dialogue social de la branche, de manière transparente, il est décidé de créer une association de gestion du dialogue

social dans la propreté (AGDSP) dans le cadre des dispositions de la loi de 1901.

L'objet de cette association est de :

- gérer la contribution annuelle patronale obligatoire visée à l'article 3 du présent accord ;
- veiller à la répartition des fonds conformément aux règles visées à l'article 3.4 ;
- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds.

L'association dénommée « AGDSP » se compose :

• de membres fondateurs représentatifs :

- fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) ;
- syndicat national des professionnels de la propreté (SNPRO) ;

• de membres titulaires :

- les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord collectif.

Les partenaires sociaux représentatifs, signataires du présent accord, sont membres du conseil paritaire de cette association. Le conseil paritaire se compose de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants des membres fondateurs répartis entre la FEP et le SNPRO suivant la règle prévue à l'article 35, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 mentionnée dans la convention de fonctionnement existant.

Le conseil paritaire assure le suivi des comptes, veille à la bonne utilisation des fonds et donne un avis sur le rapport annuel d'activité transmis par le conseil d'administration de l'association.

Le conseil d'administration est composé des représentants des membres fondateurs représentatifs et répartis entre eux suivant la règle énoncée ci-dessus.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, un président, un trésorier et un secrétaire.

Le conseil d'administration se réunit au moins 1 fois par an.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Le secrétariat de l'association est tenu par la FEP.

3.4 AFFECTATION ET RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE PATRONALE

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est destiné à financer, notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, frais de location de salles etc.) ;
- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche ;
- les frais liés aux participations de la FEP aux organisations professionnelles interprofessionnelles (MEDEF national et territoriaux, CGPME nationale et territoriales) afin de concourir, notamment, à l'élaboration et à la négociation des accords nationaux interprofessionnels (ANI) et plus globalement à la stratégie d'influence des intérêts généraux de la profession en leur sein ;
- les frais d'études et de rapport de la branche ;
- les frais de recours à des cabinets d'experts extérieurs ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- la promotion du dialogue social et de la communication sur les accords notamment au niveau territorial, la promotion des métiers, des dispositifs de formation, la participation aux instances interprofessionnelles et aux institutions au niveau national et local et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers ;

- les frais liés au fonctionnement de l'association visée à l'article 3.3 du présent accord (pris en charge par la fédération des entreprises de propreté et des services associés - FEP).

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties annuellement suivant les règles ci-dessous :

a) 70 % pour le fonctionnement de la CPPNI et des différentes instances paritaires (attribué à la FEP reconnue représentative dans la branche) ;

b) 30 % pour les autres actions des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives et répartis suivant les règles prévues dans le tableau ci-dessous :

60% OSR	40% OPR
Dont : - 50% répartis parts égales entre les OSR - 50 % répartis en fonction du taux respectif de représentativité syndicale	Répartis en fonction de la convention de fonctionnement FEP et SNPRO : - 90 % FEP - 10 % SNPRO

Les règles de répartition décrites aux paragraphes a) et b) ci-dessus peuvent être révisées en fonction :

- de l'évolution du nombre de syndicats d'employeurs et/ou de salariés reconnus représentatifs dans la branche propreté ;
- des résultats de la mesure de l'audience fixés par les arrêtés de représentativité en vigueur dans la branche.

3.5 ORGANISME COLLECTEUR

Les fonds destinés au fonctionnement du paritarisme résultant de la contribution annuelle patronale seront, si possible, collectés par un organisme dédié.

Il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'association et l'organisme collecteur choisi afin de définir les frais de collecte et les obligations des parties à cette convention.

L'organisme collecteur tiendra une comptabilité distincte de celle tenue pour les autres domaines de l'organisme collecteur.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande de l'association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables relatifs à ladite collecte.

Pour la collecte 2019 portant sur la masse salariale annuelle brute 2018 elle sera opérée dès que possible.

ARTICLE 4 : MOTIVATION LIÉE À L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

ARTICLE 5 : DURÉE

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

ARTICLE 6 : DÉPÔT, EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au Journal officiel.

ARTICLE 7 : RÉVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte[1].

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 8 : DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

1. Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507). (Arrêté d'extension du 17/03/2019 art.1)

Annexe 5.2 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Accord sur la modération du recours aux contrats de travail courts et sécurité du contrat de travail dans la branche propreté

19 septembre 2018

- Arrêté d'extension du 23 décembre 2019
- Journal officiel du 27 décembre 2019
- Signataire : FEP, SNPRO, FNPD-CGT, FS-CFDT, FEETS-FO

Préambule

Considérant l'article 3 de l'ANI du 22 février 2018 qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts, ouvrir des négociations visant à modérer le recours à ces contrats afin de les réguler ; prenant en considération que ce sujet est renvoyé aux branches avec une date butoir fixée au 31 décembre 2018 avec pour objectif principal de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité ;

Considérant les données présentées dans le diagnostic basé sur les statistiques UNEDIC ;

Considérant, d'une part, la vocation d'intégration du secteur professionnel pour des salariés éloignés de l'emploi et qui se situent dans les premiers niveaux de qualification et d'autre part, que dans la branche 83 % des emplois sont en contrat à durée indéterminée (CDI) avec plus de 90 000 d'emplois créées ces 10 dernières années ;

Considérant que dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité traiter prioritairement des mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi et celles relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi ;

Considérant le fait que la modification des règles encadrant le délai de carence entre 2 contrats à durée déterminée (CDD) peut favoriser une intégration en CDI du salarié en allongeant les durées d'emploi ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état ;

et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

ARTICLE 2 : MESURES PERMETTANT DE MODÉRER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS ET D'ALLONGER LES DURÉES D'EMPLOI

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche ont la volonté de proposer un nombre d'heures plus important aux salariés à temps partiel du secteur et ont mis en place des dispositifs conventionnels qui participent également à la modération du recours aux contrats courts.

Il s'agit des 2 dispositifs suivants :

- les compléments d'heures (anciens avenants temporaires) légalisés dans le cadre de loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013, puis négociés dans la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (article 6.2.5.2 de la CCN) ;
- la priorité d'accès à un emploi à temps plein via les fiches de souhaits permettant de recueillir et de suivre les demandes des salariés (article 6.2.5 de la CCN).

Les compléments d'heures favorisent la modération du recours aux CDD courts :

Les heures effectuées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 10 % et celles réalisées au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Afin de favoriser les durées de compléments d'heures supérieures à un mois, les partenaires sociaux ont prévu une réévaluation de la durée initiale de travail, avec l'accord du salarié, et sous certaines conditions conventionnelles.

Ainsi, le dispositif des compléments d'heures offre aux salariés à temps partiel un volume d'heures supplémentaires dont un pourcentage peut, dans certains cas, être intégré à la durée contractuelle de base.

Dans la branche de la propreté, les contrats à durée déterminée (CDD) sont conclus dans près de 74 % des cas pour remplacer un salarié absent (congés payés, maladie...) afin d'assurer la nécessaire continuité de l'activité pour le client. Néanmoins, dans les entreprises qui ont recours aux compléments d'heures, la conclusion de contrats courts tend à diminuer et on constate dans ces entreprises, une amélioration de la gestion des remplacements et des accroissements d'activité. Forts de ce constat, les partenaires sociaux signataires ont la volonté de dynamiser le recours à ce dispositif des compléments d'heures qui permet de réguler le recours aux contrats courts et d'en limiter la conclusion.

Les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

Objectif qualitatif	Objectif quantitatif	Indicateurs de suivi
Permettre une montée en charge du dispositif conventionnel des compléments d'heures (CH) dans les entreprises de Propreté.	Augmentation de 5% du nombre de CH sur la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021.	Ralentissement de la croissance du recours aux contrats courts sur cette période (analyse au sein du comité de suivi sur le temps partiel).
Informer et sensibiliser les entreprises sur le dispositif des CH à privilégier par rapport au recours aux contrats courts.	Guide de bonnes pratiques RH, circulaires FEP et formations	Réalisation dès que possible.

La priorité d'accès à un emploi à temps plein :

La possibilité pour les salariés à temps partiel de bénéficier d'une priorité pour l'accès aux emplois à temps plein ou à un complément d'heures limite le recours au recrutement externe et la conclusion de CDD courts.

Par ailleurs, il est rappelé que dans la CCN Propreté et afin de favoriser cette priorité d'emploi, les partenaires sociaux ont ouvert la possibilité pour l'employeur de proposer, à défaut d'emploi vacant à temps plein de la même catégorie professionnelle ou d'emploi équivalent, au salarié à temps partiel qui en fait la demande, un emploi à temps complet ne ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Les partenaires sociaux, réunis au sein du comité de suivi du temps partiel, seront attentifs et analyseront ces différents paramètres relatifs à l'emploi en CDD dans la branche.

ARTICLE 3 : MESURES RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA GESTION DES EMPLOIS

Les partenaires sociaux ont toujours marqué leur attachement à la promotion du travail en journée/continu et des mesures sont prises au sein du comité paritaire de suivi du temps partiel pour favoriser cette démarche.

Conscients de l'impact pour les salariés et les entreprises du déploiement du travail en journée ou en continu, la branche est engagée aux côtés d'acteurs institutionnels et des donneurs d'ordre pour promouvoir le travail en journée.

En effet, le travail en horaires décalés et fragmentés, principalement dans les bureaux, est une réalité du secteur induite par une contrainte du client mais néanmoins des efforts sont portés par la branche pour tendre vers davantage de travail en journée.

Celui-ci est reconnu comme favorisant l'augmentation du temps de travail des salariés, des horaires en continu et permet de faciliter l'accès à la formation professionnelle.

Ainsi, à titre d'exemple et concernant l'incidence du travail en journée sur l'installation durable dans l'emploi, une étude réalisée en 2017 auprès de 200 entreprises de propreté et donneurs d'ordre ayant expérimenté le travail en journée a démontré que dans plus de la moitié (53 %) des cas, le passage au travail en continu/en journée a produit une augmentation du temps de travail des salariés et 37 % constatent un ralentissement du turn-over.

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur engagement en faveur du travail en continu/journée et conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

Objectif qualificatif	Objectif quantitatif	Indicateurs de suivi
Les partenaires sociaux pointent comme facteur déterminant du développement du travail en journée, l'exigence du client. En conséquence, ils souhaitent poursuivre la sensibilisation des donneurs d'ordre publics sur ce sujet.	Signature d'une lettre commune par les partenaires sociaux de la branche destinée aux donneurs d'ordre publics pour marquer leur engagement partagé en faveur du développement en continu/journée	À porter auprès des acteurs institutionnels et ministères, dès que possible.

ARTICLE 4 : MOYENS DE FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE POUR LES POPULATIONS LES PLUS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Acteur majeur dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle, la branche de la propreté représente un emploi sur 40 du secteur marchand en France (un chiffre en progression constante depuis 2007).

Il est à noter que dans la branche, près de 80 % des salariés sont de niveau V et infra V et près de 55 % sont sans diplôme. Une partie non négligeable des salariés de la branche est en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme.

Treize métiers sont accessibles via une filière complète de formation en formation initiale et continue.

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche sont attachés au développement de l'alternance visant la qualification des salariés et souhaitent également poursuivre l'accès aux savoirs de base, particulièrement pour les personnes en situation d'illettrisme.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion durable et de lutter contre les ruptures des jeunes en alternance, les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

Objectif qualitatif et quantitatif	Indicateurs de suivi
- La branche compte 1 600 apprentis avec un objectif de 2 000 apprentis à l'horizon 2020. - Afin de favoriser l'accès à un emploi durable à l'issue de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les partenaires sociaux continuent à encourager les embauches réalisées par les entreprises au terme du contrat en alternance. - Les GEIQ Propreté mettent à disposition des salariés éloignés de l'emploi, auprès d'entreprises adhérentes, dans l'objectif de les qualifier et de les insérer en vue de leur recrutement durable. Par ailleurs, le taux de qualification est de 90 % et le taux d'insertion durable vers les entreprises de propreté est de plus de 60 %. Ceux-ci réalisent plus de 1 000 parcours professionnels par an en contrats d'alternance visant des CQP de la branche avec un objectif de 1 500 parcours à horizon 2020.	Chiffres clés de la branche.

ARTICLE 5 : MESURES RELATIVES AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

Partant du constat que 83 % des contrats de travail dans les entreprises de propreté sont des contrats à durée indéterminée mais que le recours aux CDD de remplacement est rendu nécessaire par l'exigence de continuité de services pour les clients, les partenaires sociaux souhaitent fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée adaptées à la spécificité de la branche.

L'objectif est d'estomper l'alternance de courtes périodes d'emploi et de chômage pour les salariés, tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Partant du constat que les périodes de délai de carence s'intercalant entre 2 contrats de travail à durée déterminée, dans certaines conditions légales, peuvent indirectement participer à la « permittence » et afin de faciliter, à terme, une intégration des salariés dans l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs suivants :

Objectifs qualificatifs	Indicateurs de suivi
Suppression du délai de carence entre 2 CDD sur le même poste de travail tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.	Signature d'un accord collectif de branche (joint au présent accord de branche et également à la signature des partenaires sociaux).

ARTICLE 6 : MOTIVATION LIÉE À L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

ARTICLE 7 : DURÉE

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

ARTICLE 8 : DÉPÔT, EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le ministère du travail, d'une part, et à la non mise en place d'un dispositif visant à majorer la cotisation patronale d'assurance chômage, d'autre part.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au Journal officiel et à la condition que ne soit pas mis en place un dispositif visant à majorer la cotisation patronale d'assurance chômage.

ARTICLE 9 : RÉVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte[1].

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 10 : DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.

ARTICLE 11 : ACCORD INSÉRÉ À LA CCN

Il est ajouté à la liste des Annexes de la convention collective nationale des entreprises de propreté et des services associés, une annexe intitulée « A5.Annexe sur les autres collectifs de branche ». Le présent accord est inséré dans cette annexe 5 à la CCN.

1. Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).(Arrêté du 23/12/2019 art. 1)

Annexe 5.3 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Accord les règles encadrant les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire dans le secteur de la propreté

19 septembre 2018

- Arrêté d'extension du 17 avril 2019
- Journal officiel du 24 avril 2019
- Signataires : FEP, SNPRO, FNPD-CGT, FS-CFDT, FEETS-FO

Préambule

Considérant la nécessité de fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire adaptées à la spécificité de la branche tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et prenant en compte que l'aménagement des règles relatives à la succession des CDD et de contrats de mission peut favoriser une intégration en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) des salariés en allongeant les durées d'emploi;

Considérant le fait que le législateur permet aux branches, par accord collectif étendu, en application L.1244-4 et L.1251-37 du code du travail, d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles concernant l'encadrement des contrats de travail à durée déterminée et contrats de mission;

Considérant que la majorité des recrutements s'effectue dans la branche en contrat de travail à durée déterminée et s'explique par le fait que l'activité de nettoyage est un service qui doit être rendu de manière continue (un diagnostic basé sur les données UNEDIC a été présenté) dont près des ¾ sont conclus pour des motifs de remplacement ; Prenant en compte que 83 % des contrats de travail dans les entreprises de propreté sont des CDI (cf. chiffres clés, édition 2018) et que les entreprises de la branche jouent un rôle majeur dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle en offrant des emplois durables à des personnes d'un faible niveau de qualification (la moitié des salariés sont sans diplôme de formation initiale),

Considérant la volonté de favoriser la continuité des périodes d'emploi dans la branche ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état ;

et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

ARTICLE 2 : SUPPRESSION DU DÉLAI DE CARENCE ENTRE 2 CDD OU CONTRATS DE MISSION SUCCESSIFS SUR LE MÊME POSTE

Afin de répondre, d'une part, aux besoins d'emplois des entreprises pour assurer un service qui doit être rendu de manière continue et de faciliter, d'autre part, une intégration à terme des salariés dans l'entreprise, les partenaires sociaux en application des articles L.1244-4 et L.1251-37 du code du travail prévoient les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable respectivement en cas de contrat de travail à durée déterminée et en cas de contrat de travail temporaire.

a) Contrat de travail à durée déterminée :

Le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1°Remplacement dans les cas visés au point 1°de l'article L.1242-2 du code du travail ;

2°Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3°Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4°Emploi à caractère saisonnier défini au 3°de l'article L.1242-2 ou pour le quel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5°Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5°de l'article L.1242-2 du code du travail ;

6°Lors que le contrat est conclu en application de l'article L.1242-3 ou de l'article L.1251-7 du code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7°Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

8°Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

b) Contrat de travail temporaire

Le délai de carence n'est pas applicable dès lorsque l'un des 2 contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1° Remplacement dans les cas visés au point 1°de l'article L.1251-6 du code du travail ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4° Emploi à caractère saisonnier défini au 3°de l'article L.1242-2 du code du travail ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4°et 5°de l'article L.1251-6 du code du travail ;

6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L.1242-3 ou de l'article L.1251-7 du code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.

c) Durée maximale du cumul des CDD ou des contrats de mission successifs

L'employeur peut recourir à plusieurs CDD ou contrats de mission successifs, avec le même salarié et sur le même poste, sans délai de carence, pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, sans que le cumul de ces contrats ne puisse excéder 24 mois, renouvellement inclus.

La suppression du délai de carence, dans les cas prévus aux paragraphes a) et b), ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD ou aux contrats de mission de façon successive doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

ARTICLE 3 : MOTIVATION DE L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de propreté y compris aux entreprises de moins de 50 salariés, en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche compte tenu du dispositif de transfert conventionnel, visé à l'article 7 de la présente convention collective.

ARTICLE 4 : DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 : RÉVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte[1].

L'avenant portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 6 : DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent leur rémunération antérieure suivant les dispositions de l'article L.2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.

ARTICLE 7 : DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

1 Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).(Arrêté d'extension du 17/04/2019 art.1)

Annexe 5.4 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés

Accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[1]

18 février 2021

- **Arrêté en cours d'extension au moment de l'impression de la présente édition**

- **Signataires : FEP, SNPRO, FNPD-CGT, FEETS-FO, CSFV-CFTC**

1. Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée. Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe.

Préambule

Depuis plus de dix ans, la branche encourage et accompagne les entreprises sur les grands sujets de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et à valoriser leur contribution au développement durable.

Le présent accord en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité s'inscrit pleinement dans cette démarche.

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Au travail, l'égalité professionnelle désigne l'égalité des droits entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Vu :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- le décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer l'accord de branche du 14 mars 2012 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en y substituant l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Sur la base des résultats des études menées en 2014 et 2018 sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » par l'Observatoire des métiers et des qualifications, de l'enquête de branche et des données fournies par l'INSEE, des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche ont été présentés aux partenaires sociaux le 27 novembre 2019 et le 13 octobre 2020. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Ainsi, la branche des entreprises de propreté et services associés se caractérise par :

1. une profession de main d'œuvre dans laquelle l'humain est au cœur du service : les fonctions opérationnelles représentent la grande majorité des salariés avec 90% d'agents de service et un management intermédiaire comptant pour 7% des salariés[1] ;

2. une forte féminisation puisque 65% des emplois sont occupés par des femmes[2] (ce taux est inférieur à la moyenne européenne qui s'élève à 73%) ;

3. une répartition femmes-hommes qui diffère selon le niveau de classification[1] : les femmes sont très majoritaires sur les postes d'agents de service (71%), d'employés (90%) et de maitrise administrative (93%) ; les postes de chefs d'équipe sont répartis à parts égales ; les hommes sont majoritaires sur les postes de maitrise d'exploitation (54%) et de cadres (65%). Les écarts tendent néanmoins à se réduire dans certaines catégories socio-professionnelles (CSP) notamment les postes d'agents de service (71% en 2018 contre 76% en 2012), de maitrise d'exploitation (48% de femmes en 2018 contre 37% en 2012) ;

1. Source : enquête sectorielle 2019 (exercice 2018)
2. Source : INSEE DADS 2016

4. un fort recours au temps partiel (75% des effectifs[1]) lié à des impératifs organisationnels et à un effet mécanique du transfert conventionnel (art. 7 CCN) ; les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à temps partiel que les hommes ;

5. un niveau de rémunération mensuel qui diffère entre les femmes et les hommes (environ un tiers plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2018[2]), qui s'explique par un accès plus fréquent des hommes aux postes plus élevés dans la classification et une part plus importante de femmes qui travaillent à temps partiel ;

6. un taux d'accès à la formation (au global) plus faible pour les femmes (51%) que pour les hommes (49%) mais le déséquilibre tend à se restreindre depuis une dizaine d'années[3].

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer dans le présent accord leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de développer la mixité professionnelle. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures, et rideaux relevant du code A.P.E. 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

ARTICLE 2 : PORTÉE DE L'ACCORD

Conformément aux règles en vigueur, le présent accord ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les conditions fixées par la loi.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le présent accord vise à définir des objectifs généraux à atteindre au niveau de la branche professionnelle dont le suivi des indicateurs sera assuré à ce même niveau ; les entreprises ayant compétence pour définir les indicateurs de suivi pertinents répondant à l'objectif transversal d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 3.1 LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les partenaires sociaux rappellent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail qui précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, à tous les stades de la relation de travail, au regard des 25 critères suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle,

1. Source : INSEE DADS 2016
2. Source : AG2R, organisme assureur prévoyance et frais de santé
3. Source : AKTO, opérateur de compétence

son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, son exercice d'un mandat électif, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Il est rappelé également l'obligation pour l'employeur de porter à la connaissance des salariés, par tout moyen, les articles 225-1 à 225-4 du code pénal sanctionnant les discriminations.

Les entreprises de la branche sont invitées à identifier et évaluer les risques de discrimination à tous les stades de la relation de travail et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter, prévenir et lutter contre toute forme de discrimination. La branche pourra accompagner les entreprises qui le souhaitent dans cette démarche à travers notamment une large gamme d'outils mis à leur disposition (FARE Propreté...).

L'Observatoire des métiers et des qualifications de la Propreté se verra confier par la CPNEFP, la réalisation d'une étude statistique visant à évaluer les situations de discriminations potentielles dans la branche.

ARTICLE 3.2 MIXITÉ PROFESSIONNELLE

La mixité professionnelle contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle.

La mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et les salariés.

Afin de développer la mixité professionnelle et renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche encourage les entreprises :

- à favoriser l'accueil des salariés recrutés ou promus à des postes traditionnellement sous représentés ;
- à mettre en place des actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement.

La branche s'engage à mettre en lumière, dans ses supports de communication notamment, des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers de la Propreté pour promouvoir la diversité, pour lutter contre les stéréotypes de genre et contribuer à la mixité des métiers. Les entreprises sont invitées à relayer largement ces supports auprès de leurs salariés, stagiaires et futurs candidats.

De même, la branche soutient le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation professionnelle notamment, qui contribue à faire découvrir aux jeunes la pluralité des métiers et à favoriser leur attractivité.

ARTICLE 4 : ACCÈS À L'EMPLOI / RECRUTEMENT

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Pour ce faire, les entreprises doivent veiller au respect du principe de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi et dans la sélection des candidatures à l'embauche. Les critères de recrutement doivent reposer sur les compétences professionnelles, l'expérience et la qualification des candidats. A compétences équivalentes, les entreprises sont invitées à favoriser la mixité. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Il est ainsi rappelé que dans toute entreprise

employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans (article L. 1131-2 du code du travail).

La branche a développé des modules de formation en ligne et/ou en présentiel, adaptés aux particularités du secteur et destinés aux acteurs du recrutement notamment, afin de les accompagner dans le respect de ces principes à chaque étape du recrutement.

La branche s'engage à promouvoir largement ces nouveaux outils auprès de l'ensemble des entreprises.

ARTICLE 5 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires identifient la formation professionnelle comme étant un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une meilleure qualification des salariés par la formation professionnelle, permet d'assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. La formation professionnelle est un des leviers permettant au salarié de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont érigé l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental à l'article 5 de la CCN portant sur la formation, les compétences et l'emploi. Les entreprises doivent veiller à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Si un écart est constaté, elles doivent mettre en place des actions en faveur du sexe sous-représenté.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant l'alimentation du compte personnel de formation. De même, un entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, notamment. Cet entretien permettra de déterminer les éventuels besoins de formation et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.

Afin de favoriser l'accès à la formation, les partenaires sociaux ont désigné comme publics prioritaires majeurs de la branche tous les agents, les femmes notamment (art. 5.3.1.1 CCN)[1]. Des modalités particulières ont également été définies afin de tenir compte des spécificités des situations notamment celles des salariés multi-employeurs (art. 5.3.3.1 CCN)[2], des salariés à temps partiel et/ou œuvrant sur plusieurs sites (art. 5.3.3.2 CCN)[3] et des salariés faisant l'objet d'un transfert conventionnel (art. 5.3.3.3 CCN)[4].

Pour lever les freins à la formation, les partenaires sociaux souhaitent renouveler leur attachement aux mesures précédemment définies et réitèrent leur engagement dans le développement de modalités de formation novatrices et adaptées aux particularités de l'organisation des chantiers et du cumul d'emploi des salariés qui permettent notamment :

- de mettre en place des formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;
- d'inciter le recours à la formation à distance et à la formation en situation de travail (FEST).

Les entreprises sont invitées à s'assurer que les formations en dehors du temps de travail ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés

1. Devenu article 5.1.1.1 CCN depuis le 12 juin 2021.
2. Devenu article 5.1.4.2 CCN depuis le 12 juin 2021.
3. Devenu article 5.1.4.3 CCN depuis le 12 juin 2021.
4. Devenu article 5.4.2.3 CCN depuis le 12 juin 2021.

en charge de famille. Lorsque le départ en formation implique un éloignement du domicile sur plusieurs jours, les partenaires sociaux décident d'instaurer un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord exprès du salarié, afin de lui permettre de s'organiser et de concilier ainsi ses engagements professionnels avec sa vie personnelle.

ARTICLE 6 : ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE / PROMOTION

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Il est ainsi rappelé l'interdiction de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Afin de faire converger la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion, les entreprises sont invitées à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers et à veiller à ce que l'accès à ces métiers soit possible pour des femmes ou des hommes aux postes où elles/ils sont sous représenté(e)s, surtout sur les postes à responsabilité, et ce, afin de permettre une représentation la plus équilibrée possible.

Les entreprises veilleront également à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un frein.

ARTICLE 7 : ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES - HOMMES

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 de l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

En outre, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Afin de renforcer l'effectivité de ces mesures et réduire ainsi les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, la branche s'engage à outiller, former et accompagner les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de ces obligations, notamment les TPE/PME.

ARTICLE 8 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

ARTICLE 8.1 TEMPS PARTIEL

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les entreprises doivent ainsi veiller à offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion notamment.

Le recours au temps partiel constitue un élément structurel du secteur de la propreté lié à des impératifs organisationnels demandés par les donneurs d'ordre (horaires souvent en décalés et fragmentés) et à un effet mécanique du transfert conventionnel (art. 7 de la CCN).

Au regard du nombre important de salariés à temps partiel dans la branche (75% des effectifs), les partenaires sociaux ont mis en place à l'article 6.2 de la CCN, certaines garanties concernant les droits des salariés à temps partiel et l'organisation du travail (recours aux avenants pour compléments d'heures, régularité des horaires et limitation du nombre de vacations, délai de prévenance à respecter...).

Ainsi notamment, il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour accéder à un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans la même entreprise (cette possibilité doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail). Il en est de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

Afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les partenaires sociaux ont instauré un système de « fiche de souhaits» transmise deux fois par an aux salariés et les demandes reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou un support respectant la chronologie.

En complément, afin d'augmenter temporairement le temps de travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent, le recours aux avenants pour compléments d'heures est permis et encadré.

Ces dispositifs de branche ainsi mis en œuvre (priorité d'accès à un temps plein, fiches de souhaits, compléments d'heures) ont vocation à faciliter l'augmentation de la durée de travail et la conciliation des temps de vie des salariés (équilibre vie professionnelle/vie personnelle). La branche s'engage à communiquer largement sur ces dispositifs pour favoriser la poursuite de leur déploiement. Des ateliers de formation seront également proposés pour former le personnel RH des entreprises qui le souhaitent à leur utilisation.

En outre, afin de disposer d'indicateurs sur la mise en œuvre des mesures définies à l'article 6.2 de la CCN sur le temps partiel, les partenaires sociaux ont acté en 2019 la réalisation d'une étude quantitative et qualitative. Les résultats de cette étude ont été présenté au Comité de suivi temps partiel du 26/10/20 et les partenaires ont inscrit le temps de travail dans l'agenda social prévisionnel pour 2021.

ARTICLE 8.2 AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Les interventions en horaires décalés et/ou fragmentés est une réalité du secteur qui découle principalement des demandes des clients, auxquelles les entreprises de propreté sont contraintes de s'adapter.

La branche, engagée depuis plus de dix ans dans la promotion du travail en journée/en continu, a pu faire le constat au travers de différentes études d'évaluation que les expériences de passage au travail en journée/en continu contribue à améliorer les conditions de travail et la conciliation des temps de vie (professionnels et personnels) en permettant notamment de :

- réduire les risques professionnels liés au travail isolé ;
- améliorer l'accès au transport en commun et faciliter voir réduire les déplacements interchantiers ;
- faciliter l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser l'augmentation du temps de travail.

Ce mode d'organisation du travail permet également de fidéliser les salariés, d'améliorer la qualité des services et constitue un levier de développement économique pour les entreprises.

Conscients que le changement des pratiques et des modalités d'intervention induites par le passage au travail en journée/en continu nécessite une implication de l'ensemble des acteurs, la branche a mis en place des dispositifs et actions pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes aux intérêts d'encourager cette évolution *(ex : lettre commune des partenaires sociaux au Premier Ministre du 11 octobre 2018)*.

Dans la continuité de son engagement, la branche souhaite poursuivre la promotion du travail en journée/en continu en organisant au premier semestre 2021 une Conférence de progrès sur ce sujet, réunissant les partenaires sociaux de la branche, des donneurs d'ordres, des représentants de l'Etat. Cette conférence sera l'occasion de mettre en lumière les diverses expérimentations concluantes, les outils et actions mis en œuvre et de dégager des pistes de progrès.

ARTICLE 8.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche de la Propreté engagée dans cette démarche depuis plusieurs années.

Les parties renouvellent, dans le présent accord, leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de la branche. A cette fin, et sur la base des données à collecter auprès de la Direction des risques professionnels de la CNAM, les partenaires sociaux décident de :

- réaliser un diagnostic genré sur les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche ;
- et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes.

Au regard des résultats obtenus, les partenaires sociaux décideront de l'opportunité d'ouvrir une négociation afin de définir des éventuels ajustements au niveau de la branche.

ARTICLE 8.4 CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé notamment :

- dans le cadre de son obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peut être exposée la femme enceinte et mettre en place les mesures de prévention nécessaires ;
- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- la salariée a droit à des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Afin de permettre une meilleure implication des femmes et des hommes dans la vie parentale la branche mettra à disposition des entreprises un livret sur la parentalité destiné aux futurs parents pour les informer sur la législation en vigueur (droits et éventuelles aides).

ARTICLE 8.5 LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Dans le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent marquer leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et rappellent les interdictions suivantes :

- « les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits » (article L. 1153-1 du code du travail) ;
- « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (article L. 1142-2-1 du code du travail)

A cet égard, l'employeur a l'obligation notamment :

- d'évaluer et de mettre en place des actions pour prévenir ce risque ;
- d'afficher les textes légaux prohibant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours possibles et de les inscrire dans le règlement intérieur ;
- de désigner un référent au sein du Comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, un référent au sein de l'entreprise pour les structures d'au moins 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ce sujet.

Afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les entreprises de la branche sont invitées à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs de l'entreprise et à professionnaliser les référents « entreprise » et CSE dans ce domaine.

Pour accompagner les entreprises dans la compréhension de ce que sont les comportements illicites, leurs rôles et les garanties à apporter aux salariés, la branche s'est investie dans le développement de nouveaux outils en proposant aux entreprises :

- un ensemble de formation à l'attention des dirigeants et des référents « entreprise » et CSE à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- un kit de communication contenant des affiches et des flyers pour informer et sensibiliser les salariés, les stagiaires et les candidats sur ces notions ;
- un guide illustré, à destination des référents désignés, rappelant le cadre juridique, recensant les bonnes pratiques pour agir (recueillir un signalement, enquêter...) et proposant des modèles.

La branche s'engage désormais à communiquer largement sur ces outils auprès de l'ensemble des entreprises et acteurs pour en faciliter le déploiement.

ARTICLE 9 : SYNTHÈSE DES OBJECTIFS DE PROGRESSIONS ET ACTIONS DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Légende :

AB = actions de la branche

BP = bonnes pratiques pour les entreprises

EBE = engagements applicables au niveau de la branche et des entreprises

AU NIVEAU DE LA BRANCHE SUR LA DURÉE DE L'ACCORD			
1. Lutter contre les discriminations au travail			
OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	
Lutter contre les discriminations et notamment les stéréotypes femmes/ hommes	Communiquer sur le cadre légal et les moyens d'actions auprès des entreprises	Supports de communication	AB
	Former les acteurs du recrutement à la non-discrimination	Nombre de personnes ayant été formées sur ce thème par taille d'entreprise et qualification	EBE
	Sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise (dirigeant, RH) à prévenir et lutter contre les discriminations	Nombre de personnes ayant suivi des ateliers de formation ou des réunions d'information par taille d'entreprise et qualification	AB + BP
	Outiller les entreprises en matière de recrutement	Outils mis à disposition	AB

2. Favoriser la mixité professionnelle, particulièrement dans l'accès à l'emploi			
		INDICATEURS DE SUIVI	
OBJECTIFS DE PROGRESSION	Favoriser la mixité en suscitant des candidatures internes et externes du sexe sous représenté sur les postes où il est sous-représenté	Évolution du pourcentage de candidatures du sexe sous-représenté sur les postes visés.	AB + BP
	Augmenter au niveau de la branche la part des femmes sur des fonctions d'encadrement (où elles sont actuellement sous représentées)	Pourcentage d'hommes et de femmes recrutés ou promus par année, par classifications	AB + BP
ACTIONS	Sensibiliser/former les acteurs de l'entreprise (dirigeant, RH, recruteurs) sur les enjeux de l'égalité professionnelle F/H et de la mixité et sur les moyens d'actions	Nombre de personnes ayant suivi les ateliers de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Mettre en place un plan de communication auprès des salariés sur les différents métiers de la Propreté et notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée	Nombre d'actions de communication réalisées	AB + BP
	Poursuivre le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation notamment, (qui contribuent à faire découvrir aux jeunes la diversité des métiers et à favoriser leur attractivité) tout en communiquant de manière à neutraliser l'image sexuée des métiers de la Propreté.	Nombre de partenariats développés par année (nationaux et régionaux)	AB + BP
	Susciter des vocations en encourageant les collaboratrices/teurs occupant des postes où elles/ils sont sous-représenté(e)s à faire des interventions dans les établissements scolaires	Nombre d'intervention dans les classes par année	AB + BP
	Organiser/participer à des évènements (salon, journées portes ouvertes...) pour présenter les métiers	Nombre d'événements et nombre de participants	AB + BP

3. Ouvrir d'avantage l'accès à la formation professionnelle au sexe sous représenté			
OBJECTIFS DE PROGRESSION	Améliorer au niveau de la branche la part des agents de services dans l'accès à la formation professionnelle	Pourcentage de salariés formés par sexe, classifications et année	EBE
	Soutenir l'augmentation au niveau de la branche de la part du sexe sous-représenté dans les CQP de la branche	Répartition des candidats par sexe et année	AB + BP
ACTIONS	Poursuivre le développement de formations modulaires, fragmentées et de courte durée et promouvoir celles mises en place	Nombre de modules de formations développés Nombre de salariés formés dans ce cadre, par sexe, classifications, année	EBE
	Promouvoir le recours à la formation à distance, à la formation en situation de travail (FEST) et à la formation en interne	Nombre de formations à distance réalisées, par sexe, classifications et année Nombre de FEST réalisées, par sexe, classifications et année	AB + BP

4. Encourager la parité dans l'évolution professionnelle / promotion			
OBJECTIFS DE PROGRESSION	Equilibrer au niveau de la branche la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/ promotion	Pourcentage d'hommes et de femmes promues, par année	EBE
ACTIONS	Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'égalité professionnelle F/H dans l'évolution professionnelle	Nombre de personnes sensibilisées par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Communiquer sur l'évolution professionnelle en valorisant la diversité des métiers notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée	Support(s) de communication	AB + BP

5. Réduire, dans l'objectif de les supprimer, les écarts de rémunérations pouvant exister entre les femmes et les hommes			
OBJECTIFS DE PROGRESSION	**ACTIONS**	**INDICATEURS DE SUIVI**	
Réduire, dans l'objectif de les supprimer, les écarts de rémunérations pouvant exister entre les femmes et les hommes	Sensibiliser les managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant la révision des salaires et au respect de l'équilibre des rémunérations dans les processus de recrutement.	Nombre de personnes ayant suivi un atelier (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	EBE
	Former les entreprises TPE/PME dans la réalisation d'un diagnostic permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à prendre le cas échéant des mesures correctrices nécessaires	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB
	Outiller les entreprises en matière d'égalité salariale	Outils mis à disposition	AB

6. Augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel			
OBJECTIFS DE PROGRESSION	Favoriser l'accès à un temps plein des salariés à temps partiel	Part de salariés à temps plein et à temps partiel, par sexe et année Durée moyenne des salariés à temps partiel, par sexe et année	EBE
ACTIONS	Communiquer sur les règles encadrant le temps partiel et les dispositifs mis en place au niveau de la branche pour améliorer le temps de travail des salariés à temps partiel (fiche de souhaits, compléments d'heures...)	Action(s) de communication et outils mis à disposition des entreprises	AB
	Former le personnel RH à l'utilisation des dispositifs de branche (articulation heures complémentaires, complément d'heures...)	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP

7. Promouvoir le travail en journée / en continu			
OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	
Améliorer les conditions de travail et la conciliation des temps de vie (professionnels et personnels) en augmentant le recours au travail en journée/ en continu	Poursuivre la sensibilisation auprès des pouvoirs publics	Nombre de rdv, courriers etc..	AB
	Accompagner individuellement et/ou collectivement les entreprises, les clients pour le passage de sites en journée/en continu	Nombre d'accompagnements réalisés.Outils mis à disposition des entreprises	AB
	Sensibiliser les clients (privés et publics) sur cet enjeu et les outiller	Site internet dédié aux clients	AB + BP
	Réaliser une enquête sur le travail en journée/en continu et valoriser les impacts positifs de ce type de démarche	Résultats de l'étude	AB
	Organiser des événements (trophées, colloque national...)	Nombre d'événements par an	AB

8. Améliorer la santé et la sécurité au travail des femmes et des hommes			
OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	
Susciter une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail par la thématique de l'égalité professionnelle	Réaliser un diagnostic généré sur les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes	Diagnostic + étude si besoin	AB
Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Former les dirigeants et référents (entreprise et CSE) à prévenir, identifier et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Communiquer sur le cadre légal sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et les moyens d'actions auprès des entreprises	Supports de communication	AB
	Outiller les entreprises en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes	Outils mis à disposition des entreprises	AB

9. Faciliter l'articulation vie professionnelle et vie privée			
OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	
Permettre une meilleure implication des hommes et des femmes dans leur vie parentale	Mettre à disposition des entreprises un livret sur la parentalité destiné aux futurs parents pour les informer sur la législation en vigueur (droits et éventuelles aides)	Réalisation du livret	AB + BP

ARTICLE 10 : MOTIVATION LIÉE À L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

L'objet du présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

ARTICLE 11 : DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à quatre ans la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche. Les partenaires sociaux se réuniront à mi-parcours et en tout état de cause avant le terme de la périodicité fixée afin d'examiner les modifications éventuelles à y apporter. Afin d'accompagner les partenaires sociaux dans cette démarche, l'Observatoire des métiers et des qualifications de la Propreté se verra confier par la CPNEFP, la réalisation d'une étude préalable visant à évaluer les effets de la mise en œuvre du présent accord.

ARTICLE 12 : RÉVISION

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

ARTICLE 13 : DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

ARTICLE 14 : DÉPÔT, EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Notes

Notes

Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés
34, boulevard Maxime Gorki • 94808 Villejuif Cedex
Tél. : 01 46 77 68 00 • fax : 01 47 26 90 85
info@federation-proprete.com

Édition

2021

Création : GIE Monde de la Propreté / Alexia D'ANDREA
Groupe Burlat Rodez - 07/2021 - ISO 14001