

# Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011

Etendue par arrêté du 23 juillet 2012 JORF 28 juillet 2012

## IDCC 3043

### Signataires

- Fait à :  
Fait à Villejuif, le 26 juillet 2011.
- Organisations d'employeurs :  
Fédération des entreprises de propreté et des services associés.
- Organisations syndicales des salariés :  
SNES CFE-CGC ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Fédération de l'équipement, des transports et des services FO.

### Nota

- (2) L'arrêté du 23 juillet 2012 portant extension de la convention collective a été modifié par l'arrêté du 14 août 2012 (JORF du 22 août 2012).

### Numéro du BO

- 2011-38

### Code NAF

- 81-2
- 96-01 A

### Article

#### En vigueur étendu

*(1) Convention collective nationale étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)*

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Dispositions générales

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 du 5 novembre 1994) et son avenant no 1 du 22 juillet 2009 (JO du 30 août 2009) actuellement en vigueur, ainsi qu'à :

- l'accord sur l'évolution professionnelle du 1er juillet 1994 (JO du 5 novembre 1994) ;
- l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 novembre 2010 (JO du 28 avril 2011) ;
- l'accord sur le temps de travail du 10 novembre 1998 (JO du 30 janvier 1999) ;
- l'accord sur le temps partiel du 17 octobre 1997 (JO du 2 mai 1998) et son annexe ;
- l'accord sur le travailleur de nuit du 23 janvier 2002 (JO du 31 mai 2002) ;
- l'accord sur les temps de repos quotidien et hebdomadaire du 14 octobre 1996 (JO du 1er janvier 1997) et son annexe ;
- l'accord sur le compte épargne-temps du 10 novembre 1998 (JO du 10 avril 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 du 9 juin 1990), son avenant no 1 du 27 février 1991 (JO du 7 mai 1991) et ses différentes annexes ;
- l'accord sur la prévoyance du personnel non cadre du 4 février 1999 (JO du 30 juillet 1999) et ses différents avenants no 1 du 18 février 2003 (JO du 22 juillet 2003), no 2 du 4 mai 2006 (JO du 29 décembre 2006), no 3 du 6 juillet 2010 (JO du 28 avril 2011) ;
- l'accord sur la prévoyance du personnel cadre du 21 mars 1995 (JO du 30 juin 1995).

## **Article 1.1**

### **En vigueur étendu**

#### 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 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.

##### 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.

## **Article 1.2**

**En vigueur étendu**

Durée

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

## **Article 1.3**

**En vigueur étendu**

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative *au plan national* (1) au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs *représentative au plan national* (2) 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. (3)

(1) Au premier alinéa de l'article 1.3, les termes : « au plan national » figurant après les mots : « organisation syndicale représentative » sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

*(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)*

(2) Au premier alinéa de l'article 1.3, les termes " représentative au plan nationale " figurant après les mots : « organisation d'employeurs » sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

*(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er, modifié par arrêté du 14 août 2012, art.1er)*

(3) Le second alinéa de l'article 1.3 est étendu sous réserve du respect 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 du 23 juillet 2012, art. 1er)*

## **Article 1.4**

**En vigueur étendu**

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.

## **Article 1.5**

### **En vigueur étendu**

#### 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.

## **Article 1.6**

### **En vigueur étendu**

#### Conciliation

##### 1.6.1. Commission 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.

##### 1.6.2. Procédure

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 desdits 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.

## **Article 1.7**

### **En vigueur étendu**

Commission paritaire 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 de 1 mois 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 le 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 collègue « 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 collègue « employeurs » comprenant un nombre équivalent de représentants à celui des représentants du collègue « 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.

À 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 collègue « 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 3 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.

## **Article 1.8**

**En vigueur étendu**

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 premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## **Article 1.9**

**En vigueur étendu**

Notification, dépôt et 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.

## **Article 2**

**En vigueur étendu**

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

### **Article 2.1**

**En vigueur étendu**

## 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.

Les employeurs et/ ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement.

Le personnel s'engage, quant à lui, à ne pas prendre en considération dans le travail l'origine, les opinions des autres salariés, leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Si l'une des parties conteste le motif de licenciement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à rechercher et à vérifier les faits, et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits des parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

### 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 VII).

*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. (1)*

### 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 économique 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 excédent 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

A 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 employeur.

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 3 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 1 999 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 3 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 économique (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. À 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 de 1 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 (2)*

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.

*(1) Le dernier alinéa de l'article 2.1.2 est exclu de l'extension dans la mesure où, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le changement d'employeur résultant d'un transfert sur la base de dispositions conventionnelles ne peut pas être imposé au salarié protégé (Cass. soc., 3 mars 2010, n° s 08-41.600 et 08-44.120, Bull. civ. V n° 51 ; n° 08-41.553 et 08-41.599).*

*(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)*

*(2) L'article 2.1.7. est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail.*

*(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

## **Article 2.2**

### **En vigueur étendu**

Délégués du personnel, comités d'entreprise, 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, titre Ier du livre III de la 2e partie du code du travail, qui leur sont relatives, sont complétées et précisées par les dispositions suivantes :

#### Election 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 *par une organisation syndicale représentative* (1), l'entreprise doit organiser ces élections dans un délai de 1 mois.

#### 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 eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur. *Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 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.*

(2)

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 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.

*(1) Au dernier alinéa du paragraphe « Elections des délégués du personnel » de l'article 2.2.1, les termes : « par une organisation syndicale représentative » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2314-4 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)*

*(2) Le troisième alinéa du paragraphe « Mission des délégués » de l'article 2.2.1 est 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 cinquante salariés et plus.*

*(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)*

## **Article 3**

### **En vigueur étendu**

Hygiène, sécurité et santé au travail

### **Article 3.1**

#### **En vigueur étendu**

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.

### **Article 3.2**

#### **En vigueur étendu**

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 l'article 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.

### **Article 3.3**

#### **En vigueur étendu**

#### 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 par les 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 2.

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 délégué 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.

## **Article 3.4**

### **En vigueur étendu**

#### 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 avis 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.

### **Article 3.5**

#### **En vigueur étendu**

Prévention des risques professionnels

(Avenant du 18 janvier 2012 BO 2012/16 NOR ASET1250532M)

#### 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 ».

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.

## Article 1er

### 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.

## Article 2

### 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.

### Article 3

#### Evaluation 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 :

1re 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.

2e 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. art. 5.2 du présent accord).

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.

## Article 4

### Formation et information à la sécurité

#### Article 4.1

##### 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.

## Article 4.2

### 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.

## Article 5

### 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.

## Article 5.1

### 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.

## Article 5.2

### 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. 5.5 « 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.

### Article 5.3

#### Encadrement intermédiaire

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il s'agit du maillon essentiel pour une politique efficace 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.

### Article 5.4

#### Salarié

Le salarié est tenu de veiller à sa propre sécurité et à celles 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.

### Article 5.5

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

Sans préjudice des dispositions existantes dans la convention collective nationale, 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 ; art. 7.02 et art. 3.2 nouveau de la convention collective nationale).

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).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel ont droit à une formation d'une durée minimale de 3 jours (art. R. 4614-24).

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 délégués du personnel sont investis des missions du CHSCT, les délégués du personnel 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.

## Article 5.6

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 dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement ;
- les travailleurs de moins de 18 ans.

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

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.

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.

## Article 6

### 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 disparaître ou réduire ces facteurs.

Cette fiche sera transmise au médecin du travail et complètera 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.

## Article 7

### Suivi médical des salariés transférés en application de l'accord du 29 mars 1990 (annexe VII)

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, 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).

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 cas d'annexe VII (ajout à l'article 7.3 I de la convention collective nationale du 26 juillet 2011).

## Article 8

### Suivi médical des salariés exerçant leur activité au sein de l'entreprise cliente (sous réserve des décrets d'application de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail)

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.

## Article 9

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.

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.

### Article 9.1

#### 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 rappellent 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.

#### Article 9.2

Elaboration 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.

#### Article 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.

#### Article 10

##### Elaboration 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).

#### Article 11

##### 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.

#### Article 12

##### Date d'entrée en vigueur de l'accord

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions légales. Le présent accord prendra effet à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension. Il est intégré à la convention collective nationale du 26 juillet 2011 (création d'un article 3.5).

#### Article 13

##### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 14

##### Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.



## Article 15

### Dénonciation de l'accord

Cet accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes, dans les conditions prévues par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

### Annexe

Annexe

Modèle de passeport santé sécurité de M.....

	<b>Formation hygiène et sécurité</b> Ex : risques électriques (HO) Nacelles (caces) <b>Formations chimiques</b> SST, PRAP, CPS propreté, etc.		<b>Fiche d'aptitude</b> <b>médicale</b>	<b>Principaux facteurs</b> <b>de pénibilité</b> (art. L. 4121-3-1 du code du travail et D. 4121-5-1) (à remplir éventuellement)
Entreprise : Poste occupé :	Intitulé :	Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
			Date : SST :	
Entreprise : Poste occupé :	Intitulé :	Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
			Date : SST :	

## Article 4

En vigueur étendu

Dispositions relatives à l'emploi

### Article 4.1

En vigueur étendu

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.

## **Article 4.2**

**En vigueur étendu**

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.

## **Article 4.3**

**En vigueur étendu**

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.

#### **Article 4.4**

##### **En vigueur étendu**

##### 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.

#### **Article 4.5**

##### **En vigueur étendu**

##### 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.

#### **Article 4.6**

##### **En vigueur étendu**

##### Classifications

Les classifications professionnelles des différentes catégories de personnel, régies par la présente convention collective, sont fixées par accord annexé à la présente convention. Chaque salarié recevra notification, conformément à l'article 4.1.3, de la classification de son emploi.

#### **Article 4.7**

##### **En vigueur étendu**

##### Rémunération

##### 4.7.1. Rémunération minimale hiérarchique conventionnelle

Les rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles des différentes catégories de personnel sont fixées par annexe (1) 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

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 %.

*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

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

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 au 1er janvier 2012 : 5,5 % ;
- 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 1 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 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.

*(1) Alinéas 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 du 17 février 2020 - art. 1)*

## **Article 4.8**

### **En vigueur étendu**

#### Egalité 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.

##### 4.8.4. 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.

#### 4.8.5. 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.

#### 4.8.6. 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.

### **Article 4.9**

#### **En vigueur étendu**

#### 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 30 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 aux 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 4<sup>e</sup> jour d'absence (3 jours de carence) et dès le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 pro rata 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 collègue 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.

### **Article 4.10**

#### **En vigueur étendu**

#### 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

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 3 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.

Un 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.

## **Article 4.11**

### **En vigueur étendu**

#### 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 avis 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 une fois au choix du salarié, une 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 incapacité 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

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 1/10 de mois par année d'ancienneté.

De 6 ans à 10 ans révolus d'ancienneté :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
  - 1/6 de mois par année d'ancienneté pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus.
- A partir de 11 ans d'ancienneté :

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

Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable de l'indemnité légale de licenciement, ouverte au salarié justifiant de 1 année d'ancienneté ininterrompue et calculée dans les conditions déterminées par la loi, c'est-à-dire :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- montant auquel il faut ajouter 2/15 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 pro rata temporis).

## **Article 4.12**

### **En vigueur étendu**

#### 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.

A 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 1/2 de salaire après 20 ans ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 30 ans.

Calculée sur 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, sur 1/3 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 pro rata 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.

### **Article 4.13**

#### **En vigueur étendu**

#### 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.

### **Article 4.14**

#### **En vigueur étendu**

#### 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 :

- 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.

## **Article 4.15**

### **En vigueur étendu**

#### 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.

## **Article 5**

### **Préambule**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Formation, compétences et emploi



## Préambule

Les partenaires sociaux 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 choc démographique, le développement des services associés, le développement durable, un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié, et d'en favoriser l'évolution professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux partagent les ambitions de :

- rendre le secteur plus attractif et de fidéliser les salariés, et notamment permettre aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein ;
- mieux qualifier les salariés et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités dans le champ de 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'OPCA désigné par la branche, l'organisme certificateur, l'INHNI et le FARE ;
- disposer d'un système de certification professionnelle de branche adapté aux besoins 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, ouvert vers l'extérieur pour favoriser les mobilités professionnelles et l'employabilité, et enfin piloté par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences. Ainsi, ils s'engagent à poursuivre le développement des CQP à un rythme de 2 000 par an.

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté et des services associés souhaitent mener une politique de 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 dispensé au bénéfice des salariés.

Les partenaires sociaux érigent l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes 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 partenaires sociaux 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.

Les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet article 5.

## **5.1. Certification professionnelle de la branche : un moyen de la sécurisation des parcours professionnels**

### **5.1.1. Certificats délivrés par la branche propreté et services associés**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

La certification professionnelle au sein de la branche se définit par l'existence de la filière de CQP propreté actuelle et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP, la rénovation des CQP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la propreté. L'observatoire des métiers et qualifications est un instrument privilégié de veille et d'ajustement de la filière de certification professionnelle de la propreté. Dans cette logique, les partenaires sociaux demandent à l'observatoire la réalisation d'une étude de faisabilité, visant la réalisation de parcours certifiant les compétences requises pour l'exercice de l'activité propreté notamment dans les milieux spécifiques suivants : la santé, l'industrie de process, l'industrie agro-alimentaire, et l'hôtellerie. Ces parcours pourraient prendre la forme d'options facultatives ajoutées aux CQP de la propreté.

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 partenaires sociaux considèrent que le développement des certificats auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

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

#### **5.1.1.1. CQP**

##### **I. - Filière de CQP existante**

La filière actuelle est constituée des CQP suivants :

- CQP " Agent machiniste classique " (AMC) ;
- CQP " Agent d'entretien et de rénovation en propreté " (AERP) ;
- CQP " Chef d'équipe en propreté " (CEP) ;
- CQP " Laveur de vitres avec moyens spécifiques " (LV) ;
- CQP " Agent en maintenance multi-technique immobilière " (AMI) ;
- CQP " Chef d'équipe en propreté et en maintenance multi-technique immobilière " (CEPMI) ;

- CQP " Chef de site (s) " (CS) ;
- CQP " Responsable de secteur " (RS).

La CPNEFP a positionné chaque CQP dans la grille de classification de la branche propreté :

- AS3 avec le CQP " Agent machiniste classique " (AMC) ;
- AQS1 avec le CQP " Agent d'entretien et de rénovation en propreté " (AERP) ou le CQP " Agent en maintenance multi technique immobilière " (AMI) ;
- ATQS1 avec le CQP " Laveur de vitres avec moyens spécifiques (LV) " ;
- CE1 avec le CQP " Chef d'équipe en propreté " (CEP) ;
- CE2 avec le CQP " Chef d'équipe en propreté et en maintenance multi-technique immobilière " (CEPMI) ;
- MP1 avec le CQP " Chef de site (s) " (CS) ;
- MP3 avec le CQP " Responsable de secteur " (RS).

## II. - Cadre de référence des CQP

Les CQP de la propreté de la filière actuelle sont structurés avec cinq ou six blocs de compétences selon les CQP, 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 dans sa totalité par toute voie et dans le cadre de tout dispositif (VAE, compte personnel de formation, période de professionnalisation, etc.) ainsi que de permettre, lorsqu'il y a lieu, leur inscription à l'inventaire établi par la commission nationale des certifications professionnelles.

Trois types de référentiels structurent leur contenu. Il s'agit, d'une part, du référentiel d'activités qui explicite chacun des blocs de compétences, d'autre part, du référentiel de qualification qui décrit les capacités à mobiliser et, enfin, du référentiel de certification qui définit des critères d'appréciation obligatoires ou facultatifs.

Les CQP 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 " Agent machiniste classique " peut s'orienter vers le CQP " Chef d'équipe en propreté " ou vers le CQP " Agent d'entretien et de rénovation en propreté ". Il pourra bénéficier de parcours plus courts dans les deux propositions d'orientation CQP, et ce quelle que soit la modalité d'accès : formation ou VAE.

## III. - Accès aux CQP de la propreté

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche propreté ont pour objet d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences professionnelles. Ainsi, son accès s'envisage soit par la validation des acquis de l'expérience de toute personne ayant acquis un minimum de 3 années d'expérience dans l'emploi correspondant au CQP visé,

soit par un parcours de formation dont l'alternance garantit la mise en œuvre des acquis de formation en situation de travail.

Dans la perspective de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés quel que soit le lieu d'exercice du métier, l'accès aux CQP de la propreté est ouvert à tout salarié pouvant y accéder, y compris les salariés ne relevant pas du champ d'application de la présente convention.

Pour les autres publics, notamment pour les demandeurs d'emplois, les conditions d'accès aux CQP seront définies par la CPNEFP.

De même, les conditions d'accès aux autres certifications professionnelles que les CQP seront définies par la CPNEFP.

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves est instauré pour chaque personne candidate aux CQP de la propreté.

#### IV. - Financement des CQP

Dans la branche propreté : lorsque l'accès à un CQP de la branche se réalise dans le cadre d'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective, son financement se réalise par l'employeur dans le cadre des fonds de professionnalisation de l'OPCA désigné par la branche (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation) et/ ou du plan de formation de l'entreprise, et/ ou du compte personnel de formation, et/ ou de la contribution conventionnelle prévue dans l'article 5.3.5.

Hors branche propreté : lorsque l'accès à un CQP 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.

#### V. - Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP

L'évaluation 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 témoigne que très peu de personnes y ont recours (moins de 10 en 5 ans). Les partenaires sociaux conviennent donc de rénover le process de la VAE relatif aux CQP 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 partenaires sociaux confient à l'organisme certificateur de la propreté cette mission. Ils recommandent de communiquer largement auprès des entreprises et des salariés sur l'opportunité de la démarche VAE.

Dans tous les cas, les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP qui est le jury de délivrance des CQP. Le jury délivre tout ou partie du diplôme. Dans le cas d'une validation partielle, le candidat conserve le bénéfice des blocs de compétences acquis pendant 5 ans, à compter de la date de la délivrance.

## VI. - Recours à 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 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.

5.1.1.2. Certificat relatif à la " maîtrise des compétences clés de la propreté " et son articulation avec le socle de connaissances et compétences défini par décret

Les partenaires sociaux se sont engagés depuis une quinzaine 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 partenaires sociaux 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 défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation et qui sera un des objectifs visés dans le cadre de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation, notamment.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, 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 partenaires sociaux souhaitent l'articuler avec le certificat " maîtrise des compétences clés de la propreté " (MCCP), qui constitue un élément déjà très conséquent de ce nouveau socle. Les travaux d'ingénierie, visant la contextualisation du socle commun de connaissances et compétences au secteur de la propreté, intégreront donc la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de ce socle. En ce sens, les partenaires sociaux souhaitent que la MCCP soit inscrite à l'inventaire.

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

## 5.1.2. Passerelles avec les autres certifications

### Article

#### En vigueur étendu

##### 5.1.2.1. Passerelles avec les autres certificateurs

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 réglementation en vigueur prévoit des passerelles entre deux CQP de la propreté " Agent machiniste classique " et " Agent en entretien et rénovation de la propreté " et le titre professionnel du ministère de l'emploi " agent propreté hygiène ".

Ainsi, les équivalences ou dispenses obtenues seront les suivantes :

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 " Agent machiniste classique " et " Agent d'entretien et de rénovation en propreté " obtiendra le titre professionnel " Agent propreté hygiène " ;
- le titulaire du CQP " agent machiniste classique " obtiendra une partie du titre professionnel, soit le certificat de compétences professionnelles (CCP) " réaliser une prestation de service d'entretien manuel adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation " ;
- le titulaire du CQP " 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 service d'entretien mécanisé et/ ou de remise en état mécanisée adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation ".

I. - Pour l'obtention des CQP : 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 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 inscrits actuellement au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit en conformité avec la réglementation en vigueur. Dans le cas où il interviendrait un changement de quelque nature qu'elle soit au sein des référentiels concernés, les passerelles ainsi définies ne pourront plus s'appliquer.

Des travaux visant des enjeux de même nature sont en cours concernant l'élaboration de passerelles entre les CQP propreté et le CAP maintenance et hygiène des locaux. Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de poursuivre ces travaux.

#### 5.1.2.2. Permettre l'accès aux CQP de la branche aux apprentis des CFA propreté

Depuis 2007 et dans les sept CFA propreté, la branche permet aux apprentis de passer un CQP 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. Ce dispositif a été financé jusqu'alors en dehors des fonds de la formation professionnelle.

Dans le cas où il n'existe pas d'offre en CQP propreté correspondant aux acquis de l'apprenti, il ne pourra pas y avoir d'évaluation.

### 5.1.3. Organisme certificateur de la branche

#### Article

##### En vigueur étendu

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 partenaires sociaux affirment la place de la branche en tant qu'instance certificatrice, en créant un organisme certificateur de la propreté.

#### 5.1.3.1. 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 nouvelle 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 des métiers et qualifications.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur a pour objet de :

- décider de la création, de la 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 d'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.

#### 5.1.3.2. 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 partenaires sociaux de la propreté.

#### 5.1.3.3. Missions de l'organisme certificateur

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, agissant en tant que jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (composée de deux évaluateurs, dont un professionnel) ;

- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance des CQP par la CPNEFP ou de toute autre certification professionnelle de la propreté ou en vue des recours éventuels ;

- pour garantir la qualité des épreuves de certification, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation assurant les meilleures conditions de mise en place des évaluations. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure sera établie et formalisée par l'organisme certificateur ;

- l'inscription des certifications de la branche au RNCP et à l'inventaire porté par la commission nationale des certifications professionnelles, conformément aux avis de la CPNEFP ;

- l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires ;

- la saisie et la mise à jour de la liste nationale de la branche pour l'accès des salariés de la branche au compte personnel de formation, dans le cadre de ses relations avec les institutions relatives à la certification, pour le compte de la CPNEFP. La CPNEFP désigne nommément la personne en charge de cette tâche.

II. - Lorsqu'il le juge opportun 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 en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'organisme certificateur conduira avec l'OPCA désigné par la branche les travaux d'ingénierie nécessaires.

#### 5.1.3.4. 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 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 via l'OPCA désigné par la branche, ou 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.

Les droits d'inscription sont perçus par l'organisme certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'organisme certificateur, les frais de la commission d'évaluation, agissant en tant que jury d'examen ou de VAE.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/ type ou montant).

## 5.2. Moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

### 5.2.1. Observatoire des métiers et qualifications de la propreté et services associés

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

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 partenaires sociaux 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.

Il fournit des données permettant notamment :

- de définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation, prenant en compte la dimension prévisionnelle des emplois et compétences ;

- de définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique ;
- d'assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- d'assurer une veille sur les situations comparées hommes-femmes.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'observatoire décide :

- de définir le programme de travail annuel ;
- réaliser ou faire réaliser des études de toutes natures sur les métiers et les qualifications ;
- garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- d'établir les lettres de missions permettant à l'OPCA désigné par la branche de réaliser ou de faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission et d'y affecter les moyens humains nécessaires ;
- de faire réaliser le cas échéant des études, enquêtes auprès d'organismes compétents choisis par elle ;
- d'assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers ;
- de collecter les données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'observatoire, au moins une fois par an.

## **5.2.2. Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

### **Article**

#### **En vigueur étendu**

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 leurs 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 selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

#### **5.2.2.1. Promouvoir, actualiser et enrichir le répertoire des compétences**

I. - Le répertoire des compétences de la propriété est un outil construit qui liste l'ensemble des compétences du secteur de la propriété de manière classée et structurée, afin de permettre à l'entreprise la construction de son propre répertoire des compétences et des emplois. Il est accompagné d'un livret qui permet de guider l'entreprise pour la construction de fiches emplois en associant les compétences requises, l'identification de ses besoins futurs à court ou moyen terme et la construction d'un plan de progrès, notamment.

Il est rappelé que cet instrument a servi de base à la rédaction des référentiels d'activités et de compétences des certificats de qualification professionnelle de la propreté.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre et d'amplifier la diffusion de cet outil auprès des entreprises et des salariés, d'enrichir l'outil en y intégrant les référentiels d'activités et de compétences des CQP actuels, et enfin sa mise en ligne sur le site internet de l'OPCA désigné par la branche.

II. - 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 leur implantation. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer dans le répertoire des compétences, un outil simple de diagnostic qui devra aider les entreprises à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d'identifier les besoins en formation qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

#### 5.2.2.2. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de GPEC centrée sur le développement de la formation

Dans le cadre des missions définies par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relatives à l'accompagnement des PME à la GPEC, celle-ci est envisagée sous l'angle de l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, à la définition des besoins collectifs et individuels, principalement en termes de formation, au regard de la stratégie de l'entreprise. Dans ce cadre, les partenaires sociaux, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés, et en particulier les CQP 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.

Pour ce faire, l'OPCA désigné par la branche pourra participer au financement d'un accompagnement à la mise en place du diagnostic du répertoire des compétences de la branche prévu à l'article 5.2.2.1 pour les PME et les TPE.

Cet accompagnement peut s'entendre comme une prestation réalisée par un prestataire extérieur, sous la forme d'actions collectives ou semi-collectives. En outre, cette prestation devra systématiquement donner lieu à l'élaboration concrète de projets de formation.

Cet accompagnement aura une durée de 3 jours maximum. L'OPCA désigné par la branche recherchera des fonds complémentaires afin d'abonder les enveloppes financières consacrées à ce dispositif et ainsi en assurer un plus grand déploiement auprès des PME.

Au terme de l'accompagnement, les conseillers de l'OPCA désigné par la branche aideront l'entreprise à la mise en œuvre des projets de formation ainsi identifiés, notamment sur le plan financier.

Par ailleurs, des ateliers " ressources humaines " pourront être proposés aux entreprises pour leur permettre, à titre d'exemples, de définir les emplois, d'optimiser l'organisation

des missions de l'encadrement d'exploitation, de structurer l'évaluation et le développement de compétences des salariés, de construire des processus de recrutement et l'intégration des nouveaux arrivants, d'amplifier la réalisation des entretiens professionnels.

Les partenaires sociaux considèrent que les outils de la GPEC mis au service de l'entreprise doivent participer au développement de la certification professionnelle de la propriété et des CQP en particulier, ainsi que contribuer à la lutte contre l'illettrisme.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/ type ou montant) ou de durée minimum de formation.

#### 5.2.2.3. 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.

I. - L'entretien professionnel permet par son 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 bénéficie aux salariés tous les 2 ans et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'entreprise et le salarié. Il se concrétise par un document écrit dont une copie est remise au salarié. L'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité, de congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Tous les 6 ans, cet entretien prend la forme d'un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié, qui se concrétise par un document écrit dont une copie est remise au salarié. Ce rendez-vous permet d'apprécier les éléments constitutifs de la trajectoire professionnelle du salarié sur la base de critères définis par la loi, au cours des 6 dernières années, et d'informer le salarié des dispositions relatives au CPF.

La branche s'engage à fournir aux entreprises et aux salariés les outils simples et faciles d'accès engageant à la réalisation et au déploiement de ces entretiens et bilans auprès de tous les salariés, et favorisant la préconisation de formation ainsi que de la VAE.

Des spécificités sont prévues à l'article 5.3.3.3 pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

II. - 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.

III. - Les partenaires sociaux 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.

Enfin, dans la perspective d'une meilleure appropriation, les partenaires sociaux invitent les entreprises à former leur encadrement de proximité sur ces dispositifs.

#### 5.2.2.4. Associer les IRP

Conformément aux dispositions légales, les comités d'entreprise sont informés et consultés sur la stratégie de l'entreprise et son impact sur l'emploi.

Ce processus s'adapte à l'entreprise en fonction de sa taille, de son organisation et des pratiques préexistantes.

L'objectif est de mieux connaître les besoins de l'entreprise en matière d'emploi, de qualifications, de compétences permettant, ainsi qu'aux salariés, d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnel.

Le chef d'entreprise ou son représentant présente cette information au comité d'entreprise tous les ans. A l'issue de la réunion de consultation, un avis peut être formulé par les élus.

### 5.3. Développement de compétences des salariés

#### 5.3.1. Priorités de formation

##### Article

##### En vigueur étendu

##### 5.3.1.1. Publics prioritaires de la branche

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : tous les agents, en particulier les femmes, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Deuxième priorité : les partenaires sociaux 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 au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

Les partenaires sociaux définissent quatre objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

##### 5.3.1.2. Objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels

Les partenaires sociaux 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 pour ouvrir l'accès à des fonds complémentaires.

I. - Premières priorités : ainsi, la lutte contre l'illettrisme ou l'accès aux connaissances et compétences de base et l'accès aux CQP constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche.

A. - La lutte contre l'illettrisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques. Le succès et le développement conduit par l'OPCA désigné par la branche dans la réalisation de cette orientation, ainsi que les besoins encore conséquents à combler, amènent les partenaires sociaux à réaffirmer leur volonté d'en poursuivre son déploiement, et donc d'y consacrer au minimum 10 % des fonds de professionnalisation. Ils souhaitent également que le compte personnel de formation puisse être mobilisé par les salariés pour acquérir les connaissances et compétences de base.

B. - Les partenaires sociaux ont mis en place une filière entière et évolutive de certificats de qualification professionnelle, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 10 000 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 entendent également compléter la filière actuelle de certification.

Ils considèrent que les partenaires 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.

II. - Deuxièmes priorités : par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent également que la prévention des risques professionnels et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche. Elles donneront accès à des abondements financiers permettant ainsi d'initier une dynamique favorable collective au sein de la branche propreté qui s'attache, autant que faire se peut, à inclure ces formations aux parcours conduisant aux CQP.

A. - Les partenaires sociaux sont convaincus du rôle essentiel que joue la formation dans 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 délivré par l'INRS. Ils s'attachent à construire des parcours de formation en ce sens, prenant en compte les spécificités induites par l'activité propreté, afin de les déployer vers le plus grand nombre de salariés et particulièrement auprès de l'encadrement intermédiaire et des agents de services.

Dans la perspective de limiter l'accès aux fonds de l'OPCA, les partenaires sociaux établissent un plafond de 1 % maximum de dépenses au titre de cet objectif.

B. - Les partenaires sociaux conviennent que les problématiques liées à l'environnement constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement. Ainsi des thèmes de formation visant notamment les éco-gestes, le tri des déchets, l'éco-conduite, les dosages de produits, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

### **5.3.2. Accès à la formation professionnelle**

#### **Article**

**En vigueur étendu**

### 5.3.2.1. Période de professionnalisation pour les salariés

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur en CDI ou CUI (contrat unique d'insertion), ou selon les dispositions légales ou réglementaires, dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations pour favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle peut permettre aux salariés l'accès à l'élargissement de leurs activités par une formation orientée vers le développement des services associés, notamment.

*La période de professionnalisation doit viser prioritairement : d'une part, les actions de formations certifiantes, notamment en vue de l'obtention des CQP de la branche, d'autre part, la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux connaissances et compétences de base via le dispositif de la branche " maîtrise des compétences clés de la propreté " et/ ou le socle défini par décret contextualisé à la branche propreté (1).*

Le bénéfice de la prise en charge financière totale ou partielle par l'OPCA désigné par la branche est subordonné à sa décision, ainsi que les demandes de financement des actions d'évaluation et d'accompagnement liées à cette période qui doivent être présentées par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA désigné par la branche.

La durée minimale de la période de professionnalisation, comprenant le positionnement, en tant que prestation d'évaluation en amont, les dépenses de formation et l'évaluation finale est de 70 heures minimum. Conformément à la réglementation en vigueur, il n'y a pas de durée minimum lorsqu'il s'agit d'actions permettant de valider les acquis de l'expérience, d'actions de formations financées dans le cadre d'un abondement au compte personnel de formation et d'actions de formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/ type ou montant) ou de durée minimum de formation.

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'OPCA désigné par la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle (cf. titre relatif à la certification professionnelle), en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

La prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant la couverture des dépenses de formation est plafonnée à :

-25 € de l'heure pour les deux nouveaux CQP relatifs à la maîtrise d'exploitation pendant son expérimentation (CQP " Chef de sites " et CQP " Responsable de secteur ") ;

-15 € de l'heure pour les CQP de la branche, diplômes ou titres de la branche ;

-26,50 € de l'heure pour l'accès à la maîtrise des compétences clés de la propreté, prévu à l'article 5.1.1.2, ou au socle commun de connaissances et compétences (2) ;

-15 € de l'heure pour les actions visant une certification/ habilitation inscrite à l'inventaire ;

-9,15 € de l'heure dans tous les autres cas.

Enfin, la prise en charge est fixée à 300 € maximum par jour pour le bilan de positionnement.

Le coût de l'évaluation finale aux CQP de la propreté correspond aux droits d'inscription visés à l'article 5.1.1.1. III.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, des dépenses de formation et d'accompagnement de la période de professionnalisation pour les salariés ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA désigné par la branche.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/ type ou montant) ou de durée minimum de formation.

### 5.3.2.2. Compte personnel de formation

#### I.-Principes

Le compte personnel de formation (CPF) est attaché à la personne et en ce sens est transférable de plein droit, en cas de changement de situation. Il est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou en recherche d'emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le CPF s'alimente jusqu'à un plafond de 150 heures, à due proportion du temps de travail, à hauteur de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis de 12 heures par an.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures de DIF capitalisées par le salarié sont inscrites sur le CPF et sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020 avec les règles applicables au CPF.

#### II.-Formations éligibles

Les actions éligibles au CPF pour les salariés relevant de la propreté sont :

1° La formation visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

2° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, ainsi que la validation elle-même ;

3° *Les formations visant l'acquisition d'une certification inscrite sur l'une des trois listes suivantes (3) :*

-la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche propreté ;

-la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;



-la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

### III.-Abondement (4)

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié en heures de formation qui sont financées par : le titulaire, l'entreprise, l'OPCA, l'AGEFIPH, la CNAV.

Eu égard aux ambitions de la branche propriété et des priorités essentielles qui ont été définies dans l'article 5.3.1.2, les partenaires sociaux considèrent que les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ces priorités doivent pouvoir le faire, particulièrement dans le cadre du CPF, notamment lorsque le crédit d'heures 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 crédit d'heures peut s'avérer nettement insuffisant pour accéder à une formation certifiante.

Ainsi, lorsque le salarié active son CPF pour réaliser un parcours de formation relevant des trois " premières priorités " définies dans l'article 5.3.1.2, l'OPCA désigné par la branche prend en charge le financement, selon les fonds disponibles, des heures manquantes pour arriver à la totalité du parcours visé, dans la limite du doublement des heures acquises au titre du compte personnel de formation, et cela, lorsque l'entreprise a donné son accord préalable sur le contenu et le calendrier. Cet abondement sera financé par l'enveloppe financière relative au CPF (0,2 % de la masse salariale brute) conformément à la réglementation en vigueur. En cas de besoin, notamment pour insuffisances financières, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/ type ou montant).

La loi prévoit la possibilité d'abonder le CPF par la période de professionnalisation. Ainsi, les partenaires sociaux pourront envisager cette possibilité, en saisissant la CPNEFP et/ ou la section paritaire professionnelle de l'OPCA désigné par la branche.

Il est à noter que le principe d'abondement ne vaut que lorsque l'entreprise, dont dépend le salarié qui souhaite mobiliser son CPF, a confié les fonds du CPF à l'OPCA désigné par la branche. Dans le cas où il s'agit d'une gestion internalisée du CPF par l'entreprise, les abondements, de quelques natures qu'ils soient, s'envisagent dans le cadre défini par l'accord de l'entreprise, et ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA.

### IV.-Mobilisation

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès. 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 et doit comporter les dispositions minimales suivantes : l'intitulé et le contenu de l'action de formation, la durée, la part de l'action réalisée sur le temps de travail, le nombre d'heures créditées sur le CPF, les coûts de l'action.

Lorsque la demande porte sur une formation se déroulant totalement en dehors du temps de travail, la demande se fait auprès de l'OPCA ou du Fongecif avec les mêmes conditions, et l'accord préalable de l'entreprise n'est pas requis.

Lorsque les actions de formation portent sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, sur la validation des acquis de l'expérience, ou lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, l'accord préalable de l'entreprise porte sur le calendrier.

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.

## V.-Financement

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement, occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, sous réserve de la vérification des droits acquis au titre du CPF et de l'éligibilité de l'action de formation demandée.

Les frais de garde d'enfants ou de parents à charge occasionnés lorsque la formation est suivie en tout ou partie hors temps de travail peuvent également faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA.

La rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est également prise en charge par l'OPCA, dans le respect de la réglementation en vigueur.

La CPNEFP de la propriété fera des propositions relatives à la prise en charge par l'OPCA.

Lorsque le CPF est mobilisé, avec ou sans accord préalable de son entreprise, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord prévoyant la gestion interne du CPF, l'entreprise finance l'ensemble des frais liés à la formation selon les modalités prévues par son accord et par la réglementation en vigueur. Ces frais ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/ type ou montant) ou de durée minimum de formation.

## VI.-Accès aux informations

L'information des heures créditées sur le compte, les formations éligibles ainsi que les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités, selon la situation propre à la personne, sont accessibles via le service dématérialisé gratuit " moncompteformation.gouv. fr ".

Afin de favoriser l'appropriation de ce nouveau dispositif par les salariés, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site " [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) ".

#### 5.3.2.3. Modalités de formation adaptées et novatrices

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 partenaires sociaux souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi ils s'engagent avec le concours de l'OPCA désigné par la branche 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.

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. Toutefois, elles définissent de manière formelle ces actions comme des actions de formation aux conditions suivantes :

- un programme de formation est décrit et identifie des objectifs pédagogiques ;
- une durée minimum est identifiée pour la réalisation du cursus et un dispositif simple assure la traçabilité du temps passé par l'apprenant ;
- de préférence, il est recommandé la mise en place d'un accompagnement individualisé afin d'optimiser l'utilisation du logiciel de formation.

#### 5.3.2.4. Optimiser la gestion du compte épargne-temps dans le domaine de la formation

Le compte épargne-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 partenaires sociaux décident d'élargir l'utilisation du compte-épargne temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

*(1) L'alinéa 2 de l'article 5.3.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

*(2) Le troisième tiret de l'alinéa 7 de l'article 5.3.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

*(3) Le 3° du II de l'article 5.3.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

*(4) L'alinéa 3 de l'article 5.3.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 6323-20 et des articles R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

### **5.3.3. Spécificités des situations et des publics**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

#### 5.3.3.1. 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, particulièrement lorsque ces formations s'inscrivent dans le cadre des périodes de professionnalisation ou du compte personnel de formation pour le déroulement d'une formation en tout ou partie pendant le temps de travail, c'est-à-dire avec un parcours de formation d'une durée minimale.

Ainsi, lorsqu'une entreprise prend l'initiative du départ en formation et que le salarié concerné est multi-employeurs, les partenaires sociaux demandent aux entreprises qui ne sont pas à l'initiative de la formation de faciliter le départ et le bon déroulement de la formation :

- dans le cas où le salarié bénéficie d'une période de professionnalisation, et qu'il est multi-employeurs, l'entreprise à l'initiative de la formation, lorsqu'elle dispose de l'acceptation du financement par l'OPCA désigné par la branche, informera les entreprises concernées, en précisant la durée et les dates de formation du salarié ainsi que, le cas échéant, de la prise en charge de la rémunération du salarié concerné ;
- dans le cas où le salarié mobilise son CPF pour le déroulement d'une formation en tout ou partie pendant le temps de travail, alors qu'il est multi-employeurs et qu'il dispose de l'autorisation de l'un d'entre eux, les partenaires sociaux demandent aux autres entreprises de permettre la réalisation de la formation en délivrant, dans la mesure du possible, l'autorisation préalable à leur tour.

#### 5.3.3.2. Formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur ou fixées par l'OPCA désigné par la branche, sur proposition de la CPNEFP.

La branche entend reconnaître ainsi comme action de formation toute action permettant au salarié de progresser à partir d'une approche pédagogique organisant un diagnostic des compétences préalables, une démarche de formation organisée et ponctuée par des modalités d'évaluation.

#### 5.3.3.3. Articulation entre formation des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 de la CCN)

Dans la perspective du développement de la formation, les partenaires sociaux conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié dans le cadre

de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation par l'entreprise sortante et que l'OPCA a donné son engagement à son financement, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 6 mois à compter du transfert, visant à identifier les actions de formation dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci aura un accès prioritaire à la formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

#### 5.3.3.4. Salariés en situation d'analphabétisme

Le secteur de la propreté, en tant que secteur d'intégration sociale, insère des publics, dont certains peuvent se trouver en situation d'analphabétisme. 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 relève de la responsabilité des pouvoirs publics, Etat et régions, les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux 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.

#### 5.3.3.5. Travailleurs handicapés

Les partenaires signataires recommandent aux entreprises, en application de la réglementation 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.

Ils entendent développer la convention avec l'AGEFIPH afin notamment de :

- participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes handicapées ;
- contribuer à l'intégration des personnes handicapées en développant des modalités d'accueil adaptées en entreprise ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation promues par l'AGEFIPH ;

- favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment 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.

#### 5.3.3.6. Tuteurs

Pour faciliter et accompagner le développement de compétences des salariés, les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite pour accompagner les démarches certifiantes de la branche.

Les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux 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 partenaires sociaux demandent aux entreprises d'envisager la prise en charge de deux personnes maximum par tuteur opérationnel.

### 5.3.4. Plan de formation de l'entreprise

#### Article

##### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent le plan de formation 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. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent leur soutien et leur appui à l'OPCA désigné par la branche, dont une des missions est l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et la définition de leurs actions de formation.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche à l'article 5.3.1 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.

Le plan de formation est structuré autour de deux catégories d'actions. Ainsi, les actions de formation visant l'adaptation au poste de travail et celles visant l'évolution et/ ou le maintien à l'emploi constituent la première catégorie, les actions de formation visant l'évolution des compétences constituant la deuxième catégorie.

Les actions d'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Cependant, les salariés pourront, s'ils en font la demande écrite auprès de leur employeur, se former en vue du développement de leurs compétences en dehors du temps de travail. Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les 8 jours par le salarié. Les salariés pourront ainsi bénéficier de l'allocation prévue par les textes en vigueur, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans le cadre d'une formation de développement de compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, et feront l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### **5.3.5. Création d'une contribution conventionnelle**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et 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 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 réglementaires, les partenaires sociaux 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 propriété et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à titre d'exemple de la collecte, 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 exclusivement paritaire représentant ladite branche.

Toutefois, et sous réserve des modifications légales, les partenaires sociaux 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 la prise en charge de tous les frais attachés aux actions en développement des compétences, 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 visant le développement de la qualification et l'accès aux compétences clé, via respectivement les parcours CQP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée propriété (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), les partenaires sociaux 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. Les partenaires sociaux décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1 % de la masse salariale annuelle brute, soit 20 % de la contribution conventionnelle.

Les partenaires sociaux 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.

### **5.3.5. Contribution conventionnelle de branche pour le développement de la formation**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et 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 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 réglementaires, les partenaires sociaux 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 propriété et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à titre d'exemple de la collecte, 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 exclusivement paritaire représentant ladite branche.

Toutefois, et sous réserve des modifications légales, les partenaires sociaux 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 la prise en charge de tous les frais attachés aux actions en développement des compétences, 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 visant le développement de la qualification et l'accès aux



compétences clé, via respectivement les parcours CQP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée proprement (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), les partenaires sociaux 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. Les partenaires sociaux décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1 % de la masse salariale annuelle brute, soit 20 % de la contribution conventionnelle.

Les partenaires sociaux 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.

### **5.3.6. Information et formation dans les PME**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux invitent l'OPCA désigné par la branche à 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.

Les modalités spécifiques de réalisation de ces actions seront définies par l'OPCA désigné par la branche.

Il fixera un forfait annuel de prise en charge des actions de formation des petites entreprises de moins de 10 salariés, révisable en cours d'exercice selon les ressources disponibles et les montants sollicités.

L'OPCA désigné par la branche favorisera le recours aux cofinancements publics régionaux pour les plans de formation dont les coûts dépasseraient les forfaits. Il pourra être amené à augmenter le forfait de prise en charge dans ce type de cas pour les plans de formation entrant dans les priorités de branche définies à l'article 5.3.1.

### **5.3.7. Validation des acquis de l'expérience**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

*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 (1).*

Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d'accès aux CQP de la branche proprement pour les salariés qui ont une expérience d'un minimum de 3 années dans l'emploi correspondant au CQP visé.

Conformément à l'article 5.1.1.1. V, les partenaires sociaux conviennent de rénover le processus de la VAE relatif aux CQP 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, en confiant à l'organisme certificateur de la propreté cette mission.

Les coûts d'accompagnement et/ ou de formation seront pris en charge sur les fonds de professionnalisation et/ ou sur les fonds du CPF.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/ type ou montant) ou de durée minimum de formation.

*(1) L'alinéa 1 de l'article 5.3.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

## **5.4. Jeunes et demandeurs d'emploi**

### **5.4.1. Politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

##### 5.4.1.1. Attractivité de la branche

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'un apprentissage 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 et les demandeurs d'emploi ;
- 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 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 les adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un diplôme en apprentissage.

##### 5.4.1.2. 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 partenaires sociaux rappellent leur volonté de développer les deux contrats en alternance, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans cette logique, les partenaires sociaux privilégieront l'accès aux CQP des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance. Ils envisagent, conformément à l'article 5.2.2.3-III de proposer aux entreprises un livret d'accueil spécifique aux salariés embauchés dans le cadre de contrats en alternance. Ils envisagent également la rénovation du dispositif de formation

des tuteurs et maîtres d'apprentissage en vue d'un plus grand déploiement au sein des entreprises.

#### 5.4.1.3. Passerelles pour les jeunes et les adultes visant à sécuriser leurs parcours professionnels

Les partenaires sociaux 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 défini par le décret du 13 février 2015.

Les partenaires sociaux rappellent que, le secteur de la propreté étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent en aucun cas un prérequis pour l'accès à l'emploi.

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), ainsi que les actions visant à répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, comme l'évoquent les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 dans son article 115.

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, proposeront les modalités de financement à l'OPCA.

#### 5.4.1.4. Publics respectifs de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation

L'apprentissage est la voie de formation diplômante privilégiée pour les jeunes pour se préparer aux métiers du secteur de la propreté et services associés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment renouvelée, à savoir : CAP agent propreté hygiène, bac pro hygiène propreté stérilisation, BTS métiers des services à l'environnement, titre homologué niveau II " Responsable de service hygiène et propreté " et le titre niveau I " manager du développement du multiservice associé à la propreté ". Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par apprentissage pour les jeunes.

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. Pour les jeunes, l'accès aux titres et aux diplômes ne sera possible par cette voie que dans les cas où l'offre de formation du secteur géographique ne leur permet pas d'y accéder par l'apprentissage. Dans ce cas, les partenaires sociaux confient à l'OPCA désigné par la branche le soin de définir, sur proposition des instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ ou section paritaire professionnelle, le cadre et les critères d'acceptation ou de refus de prendre en charge le contrat de professionnalisation, compte tenu de sa connaissance de l'offre de formation de proximité et du besoin de réponse aux parties contractantes, jeunes et entreprises.

Les partenaires sociaux 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.

#### 5.4.1.5. Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises, les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences de la branche.

Le financement de l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation, lorsque la formation vise un CQP 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. Les instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ ou section paritaire professionnelle, proposeront les modalités de prise en charge à l'OPCA.

#### 5.4.1.6. Tuteurs externes

Les partenaires sociaux considèrent que les partenaires 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.

### 5.4.2. Développement de l'apprentissage

#### Article

##### En vigueur étendu

#### 5.4.2.1. Apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

Afin de rendre attractif l'apprentissage dans la branche 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.

#### Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
Moins de 18 ans	40 %	50 %	65 %
18-20 ans	55 %	65 %	80 %
21 ans et plus	70 %	80 %	85 %

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.

#### 5.4.2.2. Soutien aux CFA

Les partenaires sociaux s'accordent pour octroyer les moyens nécessaires aux CFA propriété gérés par leur organisme gestionnaire, l'INHNI.

En lien avec les conseils régionaux et en fonction de ses besoins, la branche apportera son concours à l'INHNI pour développer le dispositif d'apprentissage.

A cet effet, ils décident d'affecter une partie des fonds mutualisés par l'OPCA désigné par la branche en vue de contribuer au financement du fonctionnement des CFA propriété. Cette affectation sera réalisée annuellement selon les besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et selon les possibilités financières de l'OPCA.

L'INHNI fera parvenir une demande justifiée chaque année auprès du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche via la section paritaire professionnelle de la propriété.

Dans le cadre des modalités de suivi annuel de l'exécution de cette disposition, l'INHNI devra faire parvenir à l'OPCA désigné par la branche, via la section paritaire professionnelle de la propriété, le bilan financier correspondant.

Dans le même esprit, les partenaires décident également d'affecter une partie des fonds collectés au titre de la taxe d'apprentissage, de manière prioritaire, au financement des CFA propriété tant pour leur fonctionnement que pour les équipements et investissements, selon les besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et selon les possibilités financières relatives à la collecte et aux fonds disponibles.

### **5.4.3. Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi**

#### **Article**

#### **En vigueur étendu**

##### 5.4.3.1. Public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 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 publics éloignés de l'emploi.

##### 5.4.3.2. 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 24 mois pour les publics éloignés de l'emploi.

Toutefois, les partenaires sociaux 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 la " maîtrise des compétences clés de la propreté " ou le socle de connaissances et de compétences défini par décret contextualisé à la propreté, pour des publics qui ne correspondraient pas à la définition de la loi de publics éloignés de l'emploi ;

b) Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre :

- pour le public jeune, dans un secteur géographique où il n'y a pas d'offre de formation par apprentissage ;

- pour des adultes, quel que soit le territoire ;

c) Le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP de la branche le nécessitera. Il appartiendra à la CPNEFP de définir pour chaque CQP la durée du contrat de professionnalisation.

#### 5.4.3.3. Durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de la 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.

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 maîtrise des écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés de la propreté 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. Il appartiendra à la CPNEFP de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

#### 5.4.3.4. Forfaits horaires

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'OPCA désigné par 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.

La prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est limitée :

- à 20 € de l'heure pour les CQP pour le tronc commun, les modules optionnels étant fixés à 15 € de l'heure, sauf pour les CQP relatifs à la maîtrise d'exploitation en phase expérimentale (CQP " Chef de sites " et CQP " Responsable de secteur ") pour lesquels elle est limitée à 25 € de l'heure ;

- à 15 € de l'heure pour les formations techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective, diplômes ou titres de la branche ;
- à 26,50 € de l'heure pour l'accès à la maîtrise des compétences clés de la propreté ou au socle commun de connaissances et compétences ;
- à 9,15 € de l'heure pour tous les autres cas.

Afin de lutter contre la précarité de l'emploi et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les partenaires sociaux majorent la prise en charge financière de 10 % des contrats de professionnalisation qui sont conclus en CDI.

Cette majoration de 10 % concerne également les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui se poursuivraient par un contrat à durée indéterminée.

Cette prise en charge majorée sur les fonds mutualisés de la professionnalisation sera en tout état de cause limitée au coût de la formation réalisée.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/ type ou montant) ou de durée minimum de formation.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA désigné par la branche. Dans le respect de la politique d'alternance de la branche, l'OPCA désigné par la branche pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour prendre en charge financièrement le contrat de professionnalisation.

## **5.5. Développement territorial**

### **5.5.1. Contrats d'objectifs**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée 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. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi conformément à l'article 5.4.1.3 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, la localisation souhaitable des formations et leur durée prévisionnelle.

Ils demandent que des contrats d'objectifs interrégionaux puissent être conclus entre la branche et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises les rend nécessaire.

### **5.5.2. Réseau de proximité de l'OPCA désigné par la branche**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux rappellent que le réseau actuel de l'OPCA désigné par 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 OPCA.

### **5.6. Rôle des instances représentatives et paritaires**

#### **5.6.1. Instances représentatives et paritaires**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, doivent être informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Cette consultation permet aux représentants du personnel de formuler un avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente, de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir, ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

#### **5.6.2. Négociation de branche**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche se réunissent tous les 3 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 socioprofessionnelles et quelle que soit la taille de l'entreprise.

Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche du 4 novembre 2010, a été réalisé et présenté à la CPNEFP par l'observatoire des métiers et qualification de la propreté.

#### **5.6.3. Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**



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 en formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la propreté sont :

- elle est l'instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartient également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle fixe également la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci peut dépasser 12 mois (art. 5.4.3.2) ;
- elle constitue l'instance de pilotage de l'organisme certificateur de la branche, conformément à l'article 5.1.3.1 ;
- elle propose à la section paritaire professionnelle de la propreté au sein de l'OPCA désigné par la branche qui transmettra au conseil d'administration de l'OPCA, les modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCA désigné par la branche concernant les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement des contrats de professionnalisation (art. 5.4.3.4), de la période de professionnalisation pour les salariés (art. 5.3.2.1), et du compte personnel de formation (art. 5.3.2.2) ;
- elle propose annuellement le nombre et la durée des actions prioritaires financées en tout ou partie par l'OPCA relative à la lutte contre l'illettrisme conformément à l'article 5.3.2.1, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation sur proposition à l'OPCA désigné par la branche ;
- elle propose annuellement le nombre des actions de formation faites en vue du développement du tutorat, à la section paritaire professionnelle de la propreté au sein de l'OPCA désigné par la branche qui transmettra au conseil d'administration de l'OPCA, conformément aux articles 5.3.3.6 et 5.4.1.5 ;
- elle peut décider des autres parcours de formations prioritaires, en application du dernier alinéa de l'article 5.3.5, financés dans le cadre des fonds issus de la contribution conventionnelle dédiés aux priorités spécifiques de branche prévues en application de l'article 5.3.5 ;
- 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 2 derniers alinéas de l'article 5.3.5 ;
- elle définit les modalités d'acomptes de la contribution conventionnelle, visées à l'article 5.7.5 ;

– 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 de son champ d'activité ;

– elle fait également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications.

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. Collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Conformément au droit en vigueur à la date de signature du présent avenant et de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la collecte de la contribution conventionnelle prévue à l'article 5.3.5 est réalisée par l'OPCO compétent, sous réserve de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles.

Cette collecte comprend :

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.3.5, 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 dédié.

La collecte des fonds réalisée par l'OPCA comprendra également la collecte de 0,15 % de la masse salariale brute au titre du Fare, ainsi que la collecte de la taxe d'apprentissage ; cette dernière à partir de l'année 2016 (assise sur la masse salariale 2015), et selon les modalités définies dans l'article 5.7.8.

### **5.7.2. Fonds de la professionnalisation relatifs au financement des priorités de la branche**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Les contributions relatives à la professionnalisation sont composées de :

- 0,15 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de moins de 10 salariés ;

- 0,30 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés à moins de 300 salariés ;
- 0,40 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 300 salariés et plus.

Elles sont affectées au financement des priorités définies par l'accord de branche, soit :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, et aux contrats unique d'insertion ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs, et de la formation des maîtres d'apprentissage ;
- du financement des frais d'inscription aux certifications de branche (CQP, CPS, etc.) notamment, conformément à l'article 5.1.3.4 ;
- du financement des actions préparatoires à l'emploi, conformément à l'article 5.4.1.3 ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche.

### **5.7.3. Fonds du compte personnel de formation**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

La contribution relative au compte personnel de formation est égale à 0,20 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés et plus.

Cette contribution est versée obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1er mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds. Dans le cas où l'entreprise a un accord visant à la gestion internalisée du compte personnel de formation, elle ne verse pas cette contribution à l'OPCA.

Cette contribution est affectée au financement des parcours visant :

- le socle commun de connaissances et de compétences défini par décret, contextualisé et articulé avec le dispositif de branche " maîtrise des compétences clés de la propreté " ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- l'acquisition d'une certification (ou d'un bloc de certification) inscrite sur l'une des trois listes établies en ce sens.

Ces listes sont publiées et mises à jour sur le site internet " moncompteformation. gov. fr ".

### **5.7.4. Fonds du plan de formation pour les entreprises de moins de 300 salariés**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Les contributions suivantes sont versées obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1er mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds :

- de 0,40 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de moins de 10 salariés ;
- de 0,20 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- de 0,10 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés.

Ces contributions sont affectées au financement :

- des actions de formation mises en œuvre par l'entreprise ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ;
- du financement des frais d'inscription aux certifications de la branche (CQP, CPS, etc.) notamment, conformément à l'article 5.1.3.4 ;
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur relatives à la formation.

#### **5.7.5. Fonds de la contribution conventionnelle de la propreté**

##### **Article**

###### **En vigueur étendu**

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.3.5, 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, sous réserve de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles.

Cette assiette d'acomptes est calculée sur la masse salariale de l'année N – 1. Le solde de la contribution conventionnelle assise sur la masse salariale brute de l'année N sera versé avant le 30 janvier 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.

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 légale.

## **5.7.6. Forfait parcours, nouvelle modalité de prise en charge des parcours de formation**

### **Article**

#### **En vigueur étendu**

L'organisation des activités au sein des entreprises (travail chez le client, horaires décalés, chantiers isolés, multi-employeurs, etc.) rend souvent difficile le départ en formation des salariés et particulièrement des agents de services. La réforme de la formation professionnelle impulsée notamment par la loi du 5 mars 2014 reconnaît que l'acquisition des compétences par la formation se réalise selon des modalités plus ouvertes que la seule modalité en présentiel. Ainsi, la formation ouverte à distance ou la formation en situation de travail sont reconnues comme telles. La loi permet désormais aux partenaires sociaux de concrétiser l'élargissement des modalités de formation déjà prévues à l'article 5.3.2.3.

Aussi, et dans la perspective de professionnaliser le plus grand nombre de salariés et d'encourager l'accès de tous, les partenaires sociaux souhaitent expérimenter la prise en charge financière, dans le cadre des différents dispositifs de formation (période de professionnalisation, compte personnel de formation, etc.), des parcours de formation selon un " forfait parcours " permettant de financer de manière forfaitaire l'ensemble des prestations de formations constitutives du parcours, à savoir : le positionnement, l'accompagnement, la formation sous ses diverses modalités (présentiel, à distance, en situation de travail), l'évaluation des acquis et la certification.

La CPNEFP fera des propositions concrètes pour chaque parcours concerné.

## **5.7.7. Versements volontaires de l'entreprise**

### **Article**

#### **En vigueur étendu**

Les entreprises pourront verser des fonds à l'OPCA désigné par 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 afférent.

## **5.7.8. Taxe d'apprentissage**

### **Article**

#### **En vigueur étendu**

*Conformément à la nouvelle réforme, l'OPCA désigné par la branche pourra être habilité par l'Etat à collecter, au plan national, les versements des entreprises de propriété au titre de la taxe d'apprentissage. Conformément à la réglementation en vigueur, la répartition de la taxe d'apprentissage se réalisera, avec un processus de concertation paritaire, dans le cadre d'une délégation à la fédération des entreprises de propriété, signataire d'une convention générale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale (1).*

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de propriété de s'adresser en priorité à cet OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) à partir de la

collecte de février 2016, pour s'exonérer de la taxe d'apprentissage afin de favoriser le financement des CFA propreté ainsi que la réalisation et le déploiement des actions visant l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

*(1) L'alinéa 1 de l'article 5.7.8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6242-18 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

### **5.7.9. Recherche de fonds complémentaires**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Compte tenu de l'élargissement des missions et du champ de financement des OPCA, et de la réduction de l'enveloppe budgétaire du fait de l'appel de fonds du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les partenaires sociaux insistent sur le rôle majeur de leur OPCA à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires. 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 partenaires sociaux 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 partenaires sociaux 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 passation de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

### **5.8. OPCA désigné par la branche**

#### **Article**

##### **En vigueur étendu**

Conformément à l'avenant n° 1 à l'accord du 1er décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche propreté (figurant en annexe II de la présente convention collective), les partenaires sociaux ont désigné leur OPCA : l'OPCA Transports et services, et ce à compter du 1er janvier 2015. Cet avenant prend sa source dans la convention du 23 juin 2014 préalable au présent accord de désignation, signée par les partenaires sociaux de la branche propreté et par l'OPCA Transports, acte définissant les ambitions et principes de l'adhésion ainsi que des modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux 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, le fare ou l'INHNI.

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 25 ans. La réforme de la formation professionnelle place les OPCA au sein de ce partenariat en les rendant dorénavant signataires de ces conventions. La branche propreté souhaite donc que l'OPCA désigné par 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.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les missions des OPCA ont évolué en application de la loi du 6 mars 2014, dont une visant à garantir la qualité des formations financées.

## **Article 6**

### **En vigueur étendu**

Durée et organisation du temps de travail

### **Article 6.1**

#### **En vigueur étendu**

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 à 151,67 heures, 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 ou 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.

### 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 3 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 diminués 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 VII), 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 151,67 heures 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

Lorsque, 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.

(1) Voir accord sur les classifications d'emplois (annexe I.1).

## **Article 6.2**

### **En vigueur étendu**

#### Temps partiel

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 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) (5).

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 (6). 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 (1), ainsi que dans l'accord sur le capital temps formation (2) et dans le régime conventionnel de prévoyance (3).

Les salariés à temps partiel entrant dans le cadre de la mensualisation sont rémunérés mensuellement.

Leurs bulletins de paie doivent comporter les mentions définies à 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. 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 termes d'accès à la formation, les parties signataires souhaitent faciliter l'organisation du temps de travail des salariés multi-employeurs.

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) 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 5.2.20 de la présente convention collective.

##### b) Traçabilité des formations suivies par le salarié dans le passeport professionnel

Dans le prolongement de l'article 5.2.26 " 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 I à l'article 3.5 de la convention collective nationale est par conséquent modifiée (9).

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 APE 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 1 heure est payée comme 1 heure de travail.

Sauf volonté expresse du salarié, le contrat de travail à temps partiel ne peut avoir une durée inférieure à 43,33 heures mensuelles (soit 10 heures hebdomadaires en moyenne).

#### 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 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.

A 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 (69 h 28 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 heures 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) 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 (10). 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 (11) et cela 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.

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'ordres 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) 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 1 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. Nombre et 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 2 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 par l'article 8 du présent avenant).

Des plages d'intervention dans la journée permettent de répartir la journée de travail : celles-ci sont définies par l'encadrement des vacances 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 16 heures et 24 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 est de 13 heures.

-sauf volonté expresse du salarié, si la durée du contrat de travail à temps partiel est supérieure à 24 heures 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 :

<b>Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacations et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :</b>		
Durée hebdomadaire (d)	Nombre de vacations (au maximum)	Amplitude journalière (heures)
(d) < 16 heures	2	12
(d) entre 16 heures et 24 heures	2	13
(d) > 24 heures	3	13

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 VII), 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 VII), 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 auxdits principes. Ainsi, en cas de transfert partiel (art. 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 I 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 chronologique 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 2 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. 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 1/10 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 I 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) 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, soit :

<b>Durée du complément d'heures (D) conclu pour surcroît d'activité</b>	<b>Nombre minimum d'avenants</b>	<b>Réévaluation</b>
(D) inférieure à 1 mois	4	5 %
(D) d'au moins 1 mois	2	10 %

6.2.6. Heures complémentaires (4)

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 de 1/10 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 1/10 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 2 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 7 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

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 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.

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.

#### 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 3 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'ordres 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.

(1) Intégré dans l'article 5.2 de la présente convention.

(2) Intégré dans l'article 6.5 de la présente convention.

(3) Intégré dans l'article 8 de la présente convention.

(4) L'article 6.2.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-19 du code du travail.

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

(5) Cf rapport annuel édition 2013.

(6) Source : DADS 2010.

## Annexe à l'article 6.2

### Article

#### En vigueur étendu

Fiche de souhaits. - Période.....

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Contraintes familiales (exemple : nombre d'enfants à charge...) : .....

Avez-vous un ou plusieurs autres employeurs ? Oui

- Non

Si oui, nombre d'heures de travail effectuées chez chacun d'eux et répartition horaire : .....

Répartition horaire et nombre de jours de travail souhaité :

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 : .....

### **Article 6.3 (1)**

#### **En vigueur étendu**

Travailleur de nuit

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 a été convenu ce qui suit :

#### 6.3.1. Statut du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au moins 2 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 %.

#### 6.3.6. Autres dispositions (3)

Une prime de panier égale à 2 fois le minimum garanti est accordée aux personnels effectuant au moins 6 h 30 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 (4)

Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et 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.

*(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)*

*(2) L'article 6.3.3 est étendu sous réserve qu'un accord de branche ultérieur étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement précisent les caractéristiques propres à l'activité qui justifient la dérogation.*

*(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)*

*(3) L'article 6.3.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.*



*(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)*

*(4) L'article 6.3.7 est 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 du 17 février 2020 - art. 1)*

## **Article 6.4**

### **En vigueur étendu**

#### 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

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 ;

- 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  $\times$  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 1 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 1 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.

#### 6.4.3. *Durée du repos hebdomadaire (1)*

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.

#### 6.4.4. *Modalités de dérogation au repos hebdomadaire (2)*

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  $\times$  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 journalière, 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.

(1) Les articles 6.4.3 et 6.4.4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail et à la directive temps de travail (93/104/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 du 23 juillet 2012, art. 1er)*

(2) Les articles 6.4.3 et 6.4.4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail et à la directive temps de travail (93/104/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 du 23 juillet 2012, art. 1er)*

## **Annexe à l'article 6.4**

### **Article**

#### **En vigueur étendu**

### Exemples de calcul du repos d'amplitude quotidienne

#### Premier exemple

Un salarié travaillant 169 heures par mois et 5 jours par semaine, de 6 heures à 9 h 18 et de 16 h 30 à 21 heures n'a un repos quotidien qu'au maximum de 9 heures consécutives. Par rapport au principe du repos de 11 heures consécutives, il lui manque chaque semaine travaillée 4 fois (11 h – 9 h), soit  $4 \times 2$ .

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

Calcul en minutes :  $4 \times 120 \text{ min} \times 4 \% = 19 \text{ min}$  par semaine (arrondi).

Soit par mois :

$19 \text{ min.} \times 4,33 = 82,27 \text{ min}$ , soit 1 h 22 (arrondi) (en moyenne, 4,33 semaines par mois).

Calcul en centièmes :  $4 \times 2 \times 4 \% = 0,32$ .

Soit par mois :  $0,32 \times 4,33 = 1 \text{ h } 38$  (arrondi) (en moyenne, 4,33 semaines par mois).

Equivalent à :

$1 \text{ h} + ([0,38 \times 60] / 100) = 1 \text{ h } 22$  (arrondi)

#### Deuxième exemple

Un salarié travaillant 27 heures hebdomadaires (soit 117 heures par mois), réparties comme suit :

- lundi de 6 heures à 8 heures et de 18 heures à 21 heures ;
- mardi : de 6 heures à 8 heures et de 18 heures à 21 heures ;
- mercredi : de 6 heures à 8 heures et de 18 heures à 21 heures ;
- jeudi : de 6 heures à 8 heures et de 18 heures à 21 heures ;
- vendredi : de 6 heures à 8 heures et de 18 heures à 21 heures ;
- samedi : de 6 heures à 8 heures,

n'a, par période de 24 heures, qu'un repos d'au maximum 10 heures consécutives, il lui manque chaque semaine travaillée 5 fois 1 heure.

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

Calcul en minutes :  $5 \times 60 \times 4 \% = 12$  min proratisé au temps de travail et par mois (en moyenne 4,33 semaines par mois) :

$$12 \times 4,33 \times (117 / 169) = 36 \text{ min (arrondi)}$$

Calcul en centièmes :  $5 \times 1 \times 4 \% = 0,20$  h proratisé au temps de travail et par mois (en moyenne 4,33 semaines par mois) :

$$0,20 \text{ h} \times 4,33 \times (117 / 169) = 0,60 \text{ h}$$

Equivalent en temps de travail à :

$$(0,60 \times 60) / 100 = 36 \text{ min}$$

### Troisième exemple

Un salarié travaillant 18 heures hebdomadaires, soit 78 heures par mois, avec les horaires suivants :

- lundi : de 7 heures à 9 heures ;
- mardi : de 7 heures à 9 heures et de 18 heures à 22 heures ;
- mercredi : de 7 heures à 9 heures ;
- jeudi : de 7 heures à 9 heures et de 18 heures à 22 heures ;
- vendredi : de 7 heures à 9 heures.

Par semaine travaillée, le salarié n'a pas à 2 reprises 11 heures de repos consécutives, mais seulement 9 heures consécutives de repos en 24 heures (il manque 2 fois 2 heures par semaine travaillée).

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

Calcul en minutes :  $120 \text{ min} \times 2 \times 4 \% = 9,6$  min proratisé au temps de travail et par mois (en moyenne 4,33 semaines par mois) :

$$9,6 \text{ min} \times 4,33 \times (78 / 169) = 19 \text{ min (arrondi)}$$

Calcul en centièmes :  $2 \text{ h} \times 2 \times 4 \% = 0,16$ .

Proratisé au temps de travail et par mois (en moyenne 4,33 semaines par mois) :

$$0,16 \text{ min} \times 4,33 \times (78 / 169) = 0,32 \text{ min (arrondi)}$$

Soit en équivalent temps :

$$(0,32 \times 60) / 100 = 19 \text{ min (arrondi)}$$

## Article 6.5

### En vigueur étendu

#### 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.

A 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.

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.

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 VII), 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.

#### 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 2 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.

## **Article 7**

### **En vigueur étendu**

Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII)

#### 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.

## **Article 7.1**

### **En vigueur étendu**



## 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 APE 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 APE 81.2 lorsqu'il y a succession de prestataires pour des travaux effectués dans les mêmes locaux.

## Article 7.2

### En vigueur étendu

#### 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.

#### B. – Etre 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. A 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.

##### 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. – Etre en situation régulière au regard de la législation du travail relative aux travailleurs étrangers

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.

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.

## 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. – Etablissement 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 avis 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.

### 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.

A 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.

### **Article 7.3**

#### **En vigueur étendu**

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 I 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

A 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 II 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 concernent 2 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.

## **Article 7.4**

### **En vigueur étendu**

#### 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.

## **Article 7.5**

### **En vigueur étendu**

#### 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.

## **Article 7.6**

### **En vigueur étendu**

#### 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.

## **Article 7.7**

### **En vigueur étendu**

#### 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 I à l'article 7

### Article

#### En vigueur étendu

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 mensuelles 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 congrés 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 au 31 décembre 2014 (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 5.3.3.3 de la présente CCN prévoit des dispositions particulières applicables aux salariés transférés en application du présent article 7 afin de leur garantir un accès à la formation.

## Annexe II à l'article 7

### Article

En vigueur étendu

#### 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 III à l'article 7

### Article

En vigueur étendu

Annexe 3

Modèle de passeport professionnel de M./ Mme (...)

	Formation hygiène et sécurité		Formation continue		Attestation de suivi ou avis d'aptitude	Principaux facteurs de risques professionnels
	Ex : risques électriques (HO), nacelles (CACES), formations chimiques, SST ; PRAP ; CPS Propreté etc.		Ex : (diplôme, titre, CQP, activité tutorale, référent ...)		(+ éventuelles mesures individuelles proposées par le médecin du travail)	(à remplir éventuellement)
Entreprise : (...)	Intitulé : (...)	Date : (...)	Intitulé : (...)	Date : (...)	Date : (...)	Facteur(s) de risque professionnel : (...)
					SST : (...)	
Poste occupé : (...)					Date : (...)	
					SST : (...)	
Entreprise : (...)	Intitulé : (...)	Date : (...)	Intitulé : (...)	Date : (...)	Date : (...)	Facteur(s) de risque professionnel : (...)

					SST : (...)	
Poste occupé : (...)					Date : (...)	
					SST : (...)	

Fait à (...) le (...)

Signature

## **Article 8**

### **En vigueur étendu**

Prévoyance

### **Article 8.1**

#### **En vigueur étendu**

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 no 1 du 18 février 2003, no 2 du 4 mai 2006 et no 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).

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.

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.

#### 8.1.2. Garantie décès-invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié, il est versé au (x) bénéficiaire (s) 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

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

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 16 ans ;
- 8 % du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de 16 ans et jusqu'à son 18e anniversaire ou son 25e 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 VII), 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 3 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.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 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 dispositions de l'annexe VII intégrée 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 4.9.1 a 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 :

<b>Ancienneté du salarié</b>	<b>1re période</b>	<b>2e période</b>
1 an d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 30 jours	Sécurité sociale* + 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 : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 40 jours	Sécurité sociale* + 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 : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 50 jours	Sécurité sociale* + 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 : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 60 jours	Sécurité sociale* + 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 : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 80 jours	Sécurité sociale* + 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 : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 80 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute

	pendant 90 jours	AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 90 jours
Après 30 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 100 jours	Sécurité sociale* + 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 3 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 3 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 précédents l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite 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 % du salaire de référence, sous

déduction de la pension d'invalidité brute de la sécurité sociale.

Synthèse de la garantie « invalidité » suite à la maladie ou accident de la vie privée

<b>Invalidité (classement sécurité sociale)</b>	<b>Indemnisation</b>
2e ou 3e catégorie	68 % 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 ;
- 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 propriété, 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 termes 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 no 1 du 18 février 2003, no 2 du 4 mai 2006 et no 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 validés. 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

Le financement du régime de prévoyance du personnel non cadre relevant de la présente convention collective est assuré par une cotisation globale correspondant à un pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale et fixé à 1,41 % pendant 2 ans sauf modifications législatives et réglementaires.

Cette cotisation est répartie globalement entre employeur et salariés 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 %.

Le cas échéant, et si nécessaire, la commission paritaire se réunira concernant le montant des cotisations du régime de prévoyance qu'après avoir pris connaissance des éléments d'évaluation prévus à l'article 8.1.10 de la présente.

#### 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 (ACP), 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.

## **Article 8.2**

### **En vigueur étendu**

#### Prévoyance du personnel cadre

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 cadres 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 (capitales 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.

A cet effet, il est donné à titre informatif en annexe au présent accord, sans caractère obligatoire, 2 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 à l'article 8**

### **Article**

#### **En vigueur étendu**

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 2 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 no 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 3e 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 1 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 pourra 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 no 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 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures : sur la tranche A, 9 % du salaire annuel.

### 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.

### 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 1 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 pourra 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 quelle que 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.

## **Article 9**

### **En vigueur étendu**

#### Régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre de la profession

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.

#### 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 précitée et de ses décrets d'application.

#### Article 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 réglementaires, 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 ;
- des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une 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.

### Article 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 "surcomplémentaires" 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.).

## Article 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 parts égales 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.

## Article 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.

#### Tableau des garanties (art. 9.5 convention collective nationale)

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2020 est repris 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.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation			
	Conventionné	Non conventionné		
<b>Hospitalisation</b>				
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité				
Frais de séjour	100 % BR			
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limités au forfait réglementaire en vigueur			
Honoraires :				
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	150 % BR	Non adhérents DPTM :	130 % BR
	Chambre particulière	45 € par jour		
	<b>Transport</b>			
Transport remboursé sécurité sociale	100 % BR			
<b>Soins courants</b>				
Honoraires médicaux :				
Remboursés sécurité sociale				
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	100 % BR	Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM			Adhérents DPTM Non adhérents DPTM
Non remboursés sécurité sociale			Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM
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 sécurité sociale)	100 % BR			
Analyses et examens de laboratoire				
Analyses et examens de biologie médicale remboursés sécurité sociale	100 % BR			
Médicaments :				
Remboursés sécurité sociale à 65 % ou 30 %	100 % BR			
Pharmacie (hors médicaments) :				

Remboursée sécurité sociale à 65 % ou 30 %	100 % BR	
<b>Matériel médical</b>		
Orthopédie et autres prothèses remboursées sécurité sociale (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR	
<b>Actes de prévention remboursés sécurité sociale</b>		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	
<b>Aides auditives</b>		
Soins jusqu'au 31 décembre 2020		
<b>Aides auditives remboursées sécurité sociale</b>		
Prothèses auditives	100 % BR + crédit de 250 € par année civile	
Soins à compter du 1er janvier 2021		
<b>Équipements 100 % Santé (*) :</b>		
Aides auditives Remboursées sécurité sociale	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV (**)	
<b>Équipements libres (***) :</b>		
Aides auditives remboursées sécurité sociale	100 % BR + 250 € (**)	
Piles remboursées sécurité sociale (****) :	100 % BR	
<p>(*) 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 novembre 2018.</p>		
<b>Nature des frais</b>	<b>Niveau d'indemnisation</b>	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Dentaire</b>		
Soins et prothèses 100 % santé (*)		
Inlay-core Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des HLF	Prothèses
<b>Panier maîtrisé (**) :</b>		
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 remboursés sécurité sociale			
Orthodontie remboursée sécurité sociale	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.			
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
<b>Optique</b>			
Équipements 100 % santé (*) :			
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	Verres 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	
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	100 % BR + 37,50 € par verre		
– verre complexe	100 % BR + 87,50 € par verre		
– verre hypercomplexe	100 % BR + 140 € par verre		
(détail du type de verres indiqué dans la grille optique ci-après)			
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	100 % BR dans la limite des PLV		



d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/ système antiptosis/ verres iséiconiques)	100 % BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 170 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (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 3 décembre 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 2 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 de 1 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 de 1 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 de 1 an lorsque 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 lorsque 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.

(\*\*\*) Équipements 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	SPH de - 6 à	Simple					

cylindriques	0 et CYL $\leq$ + 4				
	SPH $>$ 0 et S $\leq$ + 6	Simple			
	SPH $>$ 0 et S $>$ + 6	Complexe			
	SPH $<$ - 6 et CYL $\geq$ + 0,25	Complexe			
	SPH de - 6 à 0 et CYL $>$ + 4	Complexe			
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe		
		SPH $<$ - 4 ou $>$ + 4	Hypercomplexe		
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL $\leq$ + 4	Complexe		
		SPH $>$ 0 et S $\leq$ + 8	Complexe		
		SPH de - 8 à 0 et CYL $>$ + 4	Hypercomplexe		
		SPH $>$ 0 et S $>$ + 8	Hypercomplexe		
		SPH $<$ - 8 et CYL $\geq$ + 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.

#### Abréviations

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.

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 réglementation en vigueur à la date des soins effectués

par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

Voir également annexe I Précisions des partenaires sociaux exprimées en commission technique paritaire.

Précisions des parties signataires de l'avenant n° 4 du 18 décembre 2014 à la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 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

<b>Thématiques</b>	<b>Réponses/ précisions de la commission technique paritaire de la branche propreté</b>
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 sécurité sociale -question posée : « Confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement »	Conformément à la pratique de l'assurance maladie, le niveau de remboursement est semestriel.

#### Article 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.

#### Article 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.

#### Article 9.8

##### Evolution des garanties et des cotisations du régime obligatoire

A tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires 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.

#### Article 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 Prévoyance, 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 unilatérale de résilier annuellement le contrat de garanties collectives visé 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 L. 912-1 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

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 parts égales 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.

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 2 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 :

<b>Santé</b>	<b>En % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale (tels que définis au deuxième alinéa)</b>
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 adhérent au régime frais de santé conventionnel dans le cadre de la recommandation. Une suppression ou un réajustement de ce plafond pourra être envisagé par la commission paritaire de suivi du régime.

Les présentes dispositions sont prises sous réserve des dispositions du droit local spécifique à l'Alsace-Moselle.