

# PROPRETÉ (ENTREPRISES DE)

Brochure n° 3173

Générée le 01/07/2016



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011.....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011.....	1
Article 5.....	22
Préambule.....	22
5.1. Certification professionnelle de la branche : un moyen de la sécurisation des parcours professionnels.....	22
5.1.1. Certificats délivrés par la branche propreté et services associés.....	22
5.1.2. Passerelles avec les autres certifications.....	24
5.1.3. Organisme certificateur de la branche.....	25
5.2. Moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	26
5.2.1. Observatoire des métiers et qualifications de la propreté et services associés.....	26
5.2.2. Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	27
5.3. Développement de compétences des salariés.....	28
5.3.1. Priorités de formation.....	28
5.3.2. Accès à la formation professionnelle.....	29
5.3.3. Spécificités des situations et des publics.....	31
5.3.4. Plan de formation de l'entreprise.....	32
5.3.5. Création d'une contribution conventionnelle.....	33
5.3.6. Information et formation dans les PME.....	33
5.3.7. Validation des acquis de l'expérience.....	33
5.4. Jeunes et demandeurs d'emploi.....	34
5.4.1. Politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche.....	34
5.4.2. Développement de l'apprentissage.....	35
5.4.3. Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.....	35
5.5. Développement territorial.....	36
5.5.1. Contrats d'objectifs.....	36
5.5.2. Réseau de proximité de l'OPCA désigné par la branche.....	37
5.6. Rôle des instances représentatives et paritaires.....	37
5.6.1. Instances représentatives et paritaires.....	37
5.6.2. Négociation de branche.....	37
5.6.3. Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	37
5.7. Dispositions financières.....	38
5.7.1. Collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche.....	38
5.7.2. Fonds de la professionnalisation relatifs au financement des priorités de la branche.....	38
5.7.3. Fonds du compte personnel de formation.....	38
5.7.4. Fonds du plan de formation pour les entreprises de moins de 300 salariés.....	39
5.7.5. Fonds de la contribution conventionnelle de la propreté.....	39
5.7.6. Forfait parcours, nouvelle modalité de prise en charge des parcours de formation.....	39
5.7.7. Versements volontaires de l'entreprise.....	39
5.7.8. Taxe d'apprentissage.....	40
5.7.9. Recherche de fonds complémentaires.....	40
5.8. OPCA désigné par la branche.....	40
Annexe à l'article 6.2.....	48
Annexe à l'article 6.4.....	51
Annexe I à l'article 7.....	56
Annexe II à l'article 7.....	56
Annexe à l'article 8.....	61
Textes Attachés.....	68
Accord du 29 juillet 1993 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des entreprises de nettoyage (FAF Propreté).....	68
Dénomination et forme juridique.....	68
Durée.....	68
Champ d'application.....	68
Objet.....	68
Ressources du FAF Propreté.....	70
Contribution des entreprises.....	70
Utilisation des ressources.....	71
Indemnités et autorisations d'absence.....	71
Gestion du FAF Propreté.....	72
Révision de la convention.....	72
Dénonciation de la convention.....	72
Date d'effet et adhésion.....	72
Accord du 14 septembre 1999 relatif au fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi.....	73
Préambule.....	73
Champ d'application.....	73
Contribution des entreprises au FARE.....	73
Collecte de la contribution.....	74
Durée de l'accord.....	74
Révision - Dénonciation.....	74
Entrée en vigueur et dépôt.....	74
Annexe I relative aux classifications - Avenant du 25 juin 2002.....	74
Chapitre Ier : Dispositions générales.....	75
Chapitre II : Définition des classifications d'emploi.....	76
Chapitre III : Grilles de classification.....	78
Filière exploitation.....	78
Agents de service et chefs d'équipe.....	78

# Sommaire

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

Agents de maîtrise.....	80
Filière administrative.....	81
Filière cadre.....	82
Chapitre IV : Rémunérations minimales hiérarchiques.....	82
Annexe : Grille d'accompagnement des classifications.....	82
annexe I.3 : Prime annuelle.....	84
Avenant du 23 janvier 2002 relatif à l'indemnité de transport.....	84
Salariés bénéficiaires.....	84
Montant de l'indemnité mensuelle au 1er juillet 2002.....	84
Montant de l'indemnité mensuelle au 1er janvier 2007.....	85
Montant de l'indemnité mensuelle au 1er janvier 2014.....	85
Principe de non-cumul.....	85
Application.....	85
Accord du 25 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 25 octobre 2004 (1).....	85
Préambule.....	85
TITRE Ier : L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS DE LA PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS.....	86
TITRE II : LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DES SALARIÉS.....	86
Chapitre Ier : Les priorités de formation.....	87
Les publics prioritaires de la branche.....	87
Les objectifs prioritaires de la branche.....	87
Chapitre II : L'accès à la formation professionnelle.....	88
Le droit individuel à la formation.....	88
La période de professionnalisation pour les salariés.....	88
Des modalités de formation adaptées et novatrices.....	88
Optimiser la gestion du compte épargne-temps dans le domaine de la formation.....	89
Chapitre III : La diversité des publics et des situations.....	89
L'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme et l'initiation et le perfectionnement à la langue française.....	89
La formation des salariés à temps partiel et des salariés oeuvrant sur plusieurs sites.....	89
Les travailleurs handicapés.....	89
Chapitre IV : Les compétences managériales de l'encadrement.....	89
Le rôle de l'encadrement.....	89
La fonction tutorale et les maîtres d'apprentissage.....	90
Chapitre V : Le plan de formation de l'entreprise.....	90
Le plan de formation de l'entreprise.....	90
Chapitre VI : L'information et la formation dans les PME.....	91
L'information et la formation dans les PME.....	91
Chapitre VII : Les actions de formation et la validation des acquis de l'expérience.....	91
Les actions de formation et la validation des acquis de l'expérience.....	91
TITRE III : LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI.....	91
Chapitre Ier : La politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche.....	91
L'attractivité de la branche.....	91
Des passerelles pour les jeunes et les adultes en vue de favoriser leur intégration professionnelle dans la branche.....	92
Les publics respectifs de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation.....	92
Chapitre II : Le développement de l'apprentissage.....	92
L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises.....	92
Le soutien aux CFA.....	92
Chapitre III : Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois.....	93
Le public.....	93
La durée du contrat.....	93
La durée de la formation.....	93
Les forfaits horaires.....	93
Le tutorat.....	94
TITRE IV : LE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL.....	94
Les contrats d'objectifs.....	94
Le réseau de proximité du FAF Propreté.....	94
TITRE V : LE RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET PARITAIRES.....	94
Les instances représentatives et paritaires.....	94
La négociation de branche.....	94
Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP).....	95
TITRE VI : DISPOSITIONS FINANCIÈRES.....	95
La collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche.....	95
La collecte et la mutualisation par l'OPCA des contributions minimales de 0,50 % et de 0,15 % relatives au financement des priorités de la branche.....	95
La collecte et la gestion des fonds par l'OPCA du plan de formation.....	96
TITRE VII : LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE ET DE RÉVISION DE L'ACCORD.....	97
La date d'entrée en vigueur de l'accord.....	97
La durée de l'accord.....	97
Le suivi de l'accord.....	97
La révision de l'accord.....	97
La dénonciation de l'accord.....	97
Dépôt et extension de l'accord.....	97
Accord du 1er décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche.....	98
Section 1 Autonomie et gouvernance de la branche sur le champ de la formation et de la certification.....	98
Section 2 Implication de la branche dans une logique intersectorielle.....	99

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011</b>	
Section 3 Accès à des ressources financières complémentaires.....	99
Section 4 Désignation de l'OPCA de la branche et modalités de mise en place.....	99
Avenant du 18 janvier 2012 relatif à la prévention des risques professionnels.....	100
Préambule.....	100
Annexe.....	106
Accord du 14 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	107
Préambule.....	107
Accord du 25 juillet 2012 relatif à l'emploi des seniors.....	110
Préambule.....	110
Avenant n° 2 du 17 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance.....	113
Préambule.....	114
Avenant n° 3 du 5 mars 2014 relatif au temps partiel.....	115
Annexe.....	120
Avenant n° 1 du 26 juin 2014 à l'accord du 1er décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche propreté.....	121
Accord du 3 décembre 2014 relatif au contrat de génération.....	122
Préambule.....	122
Titre Ier Cadre juridique de l'accord.....	122
Titre II Diagnostic de la branche.....	123
Titre III Tranches d'âges des jeunes et des seniors visées par les mesures de l'accord de branche.....	123
Titre IV Dispositions en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi.....	124
Titre V Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors.....	125
Titre VI Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.....	127
Titre VII Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois.....	128
Titre VIII Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME/TPE dans la gestion active des âges.....	128
Titre IX Égalité d'accès à l'emploi dans la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.....	129
Titre X Dispositions finales.....	129
Annexe I.....	129
Avenant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre.....	131
Préambule.....	131
Accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle.....	134
Préambule.....	134
Avenant n° 5 du 27 mai 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre.....	136
Préambule.....	136
Avenant n° 6 du 1er juin 2015 relatif au régime de frais de santé.....	137
Annexe.....	138
Avenant n° 7 du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle.....	139
Préambule.....	139
Avenant n° 8 du 7 octobre 2015 relatif au financement du régime de frais de santé.....	153
Textes Salaires.....	155
Avenant n° 8 du 27 juillet 2009 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et relatif aux salaires au 1er janvier 2010.....	155
Préambule.....	155
Avenant n° 9 du 4 octobre 2010 relatif aux classifications et aux salaires au 1er janvier 2011.....	157
Avenant n° 10 du 28 septembre 2011 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et relatif aux salaires au 1er janvier 2012.....	158
Avenant n° 11 du 2 août 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1er janvier 2013.....	161
Avenant n° 12 du 24 juillet 2013 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et relatif aux salaires au 1er janvier 2014.....	163
Avenant n° 13 du 17 septembre 2014 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et relatif aux salaires au 1er janvier 2015.....	165
Avenant n° 14 du 7 octobre 2015 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et aux salaires.....	167
<b>Accord sur la prévoyance du personnel cadre. Etendu par arrêté du 19 juin 1995 JORF 30 juin 1995.....</b>	<b>171</b>
Texte de base.....	171
<b>ACCORD</b> du 21 mars 1995.....	171
Préambule.....	171
Champ d'application.....	171
Garanties.....	172
Gestion du régime.....	172
Cotisations.....	172
Adhésion - Révision - Dénonciation.....	172
Entrée en vigueur.....	172
Dépôt - Extension.....	173
Textes Attachés.....	174
ANNEXE <b>ACCORD</b> du 21 mars 1995.....	174
Textes Extensions.....	176
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de propreté. JORF 30 juin 1995.....	176
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>178</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	179
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	180
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	181
4. La rupture conventionnelle est.....	182
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	183
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	184
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	185
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	186

# Sommaire

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

- 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....187
- 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....188

## Comment lire efficacement sa convention collective.....189

- 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....190
  - a. Définition de la convention collective.....190
    - b. Thèmes abordés dans la convention collective.....190
    - c. Utilité de la convention collective.....190
- 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....191
  - a. L'activité de l'entreprise.....191
    - b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....191
    - c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....191
    - d. Les mentions du contrat de travail.....192
    - e. L'affichage dans l'entreprise.....192
    - f. La mise à disposition des représentants du personnel.....193
    - g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....193
- 3. Comment s'applique une convention collective ?.....194
  - a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....194
    - b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....194
    - c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....194
    - d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....195
    - e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....195
- 4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....197
  - a. La convention collective qui est applicable est révisée.....197
    - b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....197
    - c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....197
    - d. La disparition des organisations signataires.....197
- 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....198
  - a. Savoir chercher dans sa convention collective.....198
    - b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....198
    - c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....200
    - d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....201

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

## Texte de base

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

*(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)*

Fédération des entreprises de propreté et des services associés.

SNES CFE-CGC ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Fédération de l'équipement, des transports et des services FO.

#### **Article 1er** En vigueur étendu

Dispositions préalables

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en oeuvre 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

##### 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 y compris les départements d'outre-mer, 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

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

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

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective moyennant un préavis de 30 jours, sauf en cas de force majeure.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux parties signataires ou adhérentes, 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 pourra être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociation pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord interprofessionnel.

### **Article 1.5**

En vigueur étendu

La présente convention peut être dénoncée, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

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. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront convenir de prolonger la période de 12 mois fixée ci-dessus. (1)

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. (2)

Toutefois, la partie signataire ou adhérente qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai de préavis, revenir sur sa décision.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

(2) L'avant-dernier alinéa de l'article 1.5 est étendu sous réserve que, conformément à l'application des dispositions des articles L. 2261-9, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail, la dénonciation de l'accord soit effectuée auprès des services centraux du ministère en charge du travail.



(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

**Article 1.6**  
En vigueur étendu

1.6.1. Commissions d'interprétation et de conciliation

Une commission paritaire nationale d'interprétation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation de la présente convention.

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

Ces commissions sont composées d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés désignés par les organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention.

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

La présidence des commissions de conciliation et d'interprétation 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 (1)

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

La même procédure s'applique pour la commission nationale d'interprétation.

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'interprétation ou 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 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 ou d'interprétation ne sauraient en aucun cas leur occasionner une perte de salaire.

Les conditions d'indemnisation des déplacements des représentants aux commissions nationales d'interprétation et 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'indemnisation 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.

Les avis unanimes d'interprétation rendus par la commission nationale d'interprétation seront déposés en vue de leur publication.

(1) Le point 1.6.2. Procédure de l'article 1.6 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2522-1 et suivants du code du travail, ainsi que des articles L. 2524-1 et suivants de ce même code.

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

**Article 1.7**  
En vigueur étendu

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 1.8**  
En vigueur étendu

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

**Article 2.1**  
En vigueur étendu

2.1.1. Liberté d'opinion. - Liberté syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de la deuxième partie du code du travail.

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

L'exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale est régi par les dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail et celles de cette convention.

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, destinée à être produite à l'entrée des lieux de travail, sera délivrée 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 fixé à 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 50 à 150 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements ayant habituellement de 150 à 500 salariés, 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement 500 salariés et plus.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures de délégation.

##### 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, et selon les modalités arrêtées par l'accord du 20 juin 1984, obtiendront pour siéger à ces commissions des autorisations d'absence.

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

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.

(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)

## **Article 2.2** En vigueur étendu

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 oeuvres 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

#### **Article 3.1** En vigueur étendu

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

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 oeuvre 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

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

### **Article 3.4** En vigueur étendu

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 oeuvre 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

(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 oeuvre 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 oeuvre 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 :

1<sup>re</sup> 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.

2<sup>e</sup> 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.

3<sup>e</sup> 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 oeuvre de protection collective...) et s'inscrit dans une logique pluridisciplinaire.

4<sup>e</sup> étape : mettre en oeuvre 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).

5<sup>e</sup> 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 coeur 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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

Entreprise : Poste occupé :	Formation, hygiène et sécurité Ex. : risques électriques (HO), nacelles (caces), formations chimiques SST, PRAP, CPS propreté, etc.		Formation continue Ex. : diplôme, titre, CQP, activité tutorale, référent...		Fiche d'aptitude médicale Date : SST :	Principaux facteurs de pénibilité (art. L. 4121-3-1 et D. 4121-5-1 du code du travail) (à remplir éventuellement) Facteur(s) de pénibilité :
	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :		
					Date : SST :	
Entreprise : Poste occupé :	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
					Date : SST :	

Passeport professionnel de M .....

### Article 4

En vigueur étendu

### Article 4.1

En vigueur étendu

#### 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

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

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

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

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

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

### 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 %.

### 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 %.

### 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.

### 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.

## Article 4.8

### En vigueur étendu

#### 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

### 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 indemnités fixées ci-dessus et selon les mêmes modalités et conditions avec les particularités suivantes :

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

#### Dispositions particulières cadres

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

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

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

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

#### b) Protection de l'emploi

Une absence pour maladie ou accident dûment justifiée conformément à l'alinéa 1er 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 collège salarié.

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

## **Article 4.10** En vigueur étendu

### 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 soeur : 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

#### 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 inaptitude non consécutive à un accident du travail, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué.

#### 4.11.3. Indemnité de licenciement

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

#### 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

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

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

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**

#### **En vigueur étendu**

##### **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 oeuvre, 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 oeuvre 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**

##### **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 oeuvre 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

##### 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 oeuvre 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 oeuvre 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

#### 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 oeuvre 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 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 oeuvre.

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 oeuvre 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 oeuvre, d'évaluation en fonction de son expérience de mise en oeuvre 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

#### 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

#### 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 propreté est un outil construit qui liste l'ensemble des compétences du secteur de la propreté 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 oeuvre 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 oeuvre 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 propreté 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 oeuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en oeuvre 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

##### 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 propre, 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

#### En vigueur étendu

##### 5.3.2.1. Période de professionnalisation pour les salariés

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en oeuvre 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 propreté 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 propreté 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 ".

#### 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

#### 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 oeuvrant 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

#### 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 tiennent 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 oeuvre.

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 oeuvre 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**

#### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous salariés et souhaitent pour ce faire offrir les moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il est créé une contribution conventionnelle égale à 0,5 % de la masse salariale brute pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 %.

Ces entreprises verseront donc à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,50 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle versera à l'OPCA l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute.

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

#### **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**

#### **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 dite 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 profession 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

#### 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 oeuvre 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 rénovée, 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

#### 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

	1re année	2e année	3e 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 propreté 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 propreté. 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 propreté.

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 propreté, 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 propreté 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

#### 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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

#### 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 oeuvre 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**

##### **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 oeuvre 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**

##### **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 oeuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

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

##### **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 oeuvre 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)**

##### **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 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**

#### **En vigueur étendu**

La collecte des fonds de la formation professionnelle est réalisée par l'OPCA désigné par la branche en affichant explicitement l'identité de la propreté afin de maintenir la visibilité de la branche professionnelle auprès des entreprises de son champ.

Cette collecte comprend :

- la contribution obligatoire légale de 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- la contribution obligatoire légale de 1 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, ou de 0,80 % de la masse salariale brute pour les entreprises ayant conclu un accord prévoyant la gestion internalisée du CPF ;
- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.3.5, pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 % ;
- les versements volontaires dédiés au développement de la formation permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

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**

#### **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**

#### **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**

##### **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 oeuvre par l'entreprise ;

- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre 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**

##### **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 instauré une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 %, à compter des salaires versés dès le 1er janvier 2015, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Le solde sera versé avant le 1er mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectée aux entreprises de propreté, au sein de l'OPCA désigné par la branche propreté. Elle sera affectée au financement de tout type d'actions de formation et permettra la prise en charge de tous les frais attachés aux actions de formation (frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

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

##### **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**

##### **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

### 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 propreté 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 propreté, signataire d'une convention générale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale (1).

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de propreté 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

### 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

### 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 oeuvre.

Les partenaires sociaux rappellent ainsi leur attachement à ce que la section paritaire professionnelle de la propreté poursuive la mise en oeuvre 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 oeuvre 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

### Article 6.1

#### En vigueur étendu

#### 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 de 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 de 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

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 oeuvre d'horaires réguliers et regroupent les horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières.

#### a) Garanties quant à la mise en oeuvre 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 à 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 vacances 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 vacances 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 vacances 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 vacances et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :</b>		
Durée hebdomadaire (d)	Nombre de vacances (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 chronologie des demandes. Il doit être imprimable pour permettre un accès papier aux salariés. Il sera également porté, sur ce registre ou ce support numérique, les suites données par l'entreprise aux demandes exprimées dans la fiche de souhaits. Ce registre ou ce support numérique sera accessible aux représentants du personnel. Une fois par an, il sera communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du nombre de demandes enregistrées par l'entreprise et des demandes éventuellement satisfaites.

Après proposition faite au salarié, celui-ci dispose d'un délai de 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'à 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) Modalité de décompte des salariés à temps partiel

Institutions désignées (délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité d'établissement, représentants des sections syndicales...) : pour la détermination des seuils d'effectif 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.

Institutions élues : pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place des institutions représentatives élues, le décompte s'opérera comme suit :

- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 27 heures : 1 unité ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 27 heures et supérieure à 9 heures : prorata entre les horaires inscrits à leur contrat et la base de 27 heures ;
- salariés effectuant une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 9 heures : application du rapport de 9 sur 27 pour chaque salarié, indépendamment du nombre d'heures inscrit dans le contrat.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire pour surcroît de travail seront également pris en compte au prorata de leurs temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

L'employeur établira et communiquera aux participants à la négociation du protocole d'accord préélectoral un document indiquant le nombre d'heures mensualisées inscrit dans les contrats de travail.

##### 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

### Remplacé

Fiche de souhaits. - Année...

Nom :  
Prénom :  
Adresse :  
Célibataire  
Marié  
Veuf  
Divorcé  
Nombre d'enfants à charge :  
Avez-vous un ou plusieurs autres employeurs ? Oui O Non  
Si oui, nombre d'heures de travail effectuées chez chacun d'eux :  
Complément d'heures souhaité :  
Nombre d'heures maximum souhaité :  
Période de la journée souhaitée :  
Période de la semaine souhaitée :  
Zone géographique souhaitée :

### 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

#### En vigueur étendu

Considérant que la réglementation du travail de nuit a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre de la loi no 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.

(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)

### Article 6.4

#### En vigueur étendu

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 oeuvre, 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 × 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 × 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

##### 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 :  $5 \times 60 \times 4 \% = 12 \text{ min}$  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 :  $5 \times 1 \times 4 \% = 0,20 \text{ h}$  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 :  $120 \text{ min} \times 2 \times 4 \% = 9,6 \text{ min}$  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

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

### 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

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.

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

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.

### 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 propriété.

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

#### 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 fiche d'aptitude médicale ;
- 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 concerneront 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

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.

A l'exception d'une modification substantielle de celui-ci par l'entreprise entrante, le salarié qui refuse son transfert dans les conditions stipulées par le présent accord sera considéré comme ayant rompu de son fait son contrat de travail. Cette rupture ne sera pas imputable à l'employeur et n'entraînera donc pour lui aucune obligation de verser des indemnités de préavis et de licenciement.

### **Article 7.5** En vigueur étendu

#### Mandat attaché exclusivement au marché repris

Les représentants du personnel remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'article 7.2, dont le mandat est attaché au cadre du marché repris, verront leur contrat de travail se poursuivre au sein de l'entreprise entrante dans les conditions mentionnées à l'article 7.4.

#### Mandat dépassant le cadre du marché repris

Les représentants du personnel remplissant les conditions d'une garantie d'emploi stipulées à l'article 7.2, dont le mandat dépasse le cadre du marché repris, pourront opter pour un maintien au sein de l'entreprise sortante si les 3 conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- qu'ils en fassent la demande à leur employeur au plus tard 3 jours après avoir été informés de la perte du marché ;
- que leur temps de travail accompli sur le marché repris n'excède pas 40 % de leur temps de travail total accompli pour le compte de l'entreprise sortante ;
- qu'ils acceptent, lorsqu'elle existe, la proposition de reclassement faite par l'entreprise sortante dans le respect des clauses essentielles du contrat de travail.

#### 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

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.

**Article 7.7**

En vigueur étendu

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**

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 :

Nom :

Prénom :

Nationalité :

Adresse :

Date d'embauche déterminant l'ancienneté totale :

Taux de l'indemnité d'ancienneté :

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 :

Coefficient :

Nombre d'heures effectuées :

- 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 :

Mention portée sur la fiche d'aptitude médicale :

Date de la dernière visite :

Dates prévues de congés payés :

Absences en cours :

Date de début :

Date prévue de reprise d'activité :

Etat du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux) :

Heures acquises au titre du DIF (proratisées en cas de transfert partiel).

**Annexe II à l'article 7**

En vigueur étendu

Attestation

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 : .....

**Article 8**

En vigueur étendu

### Article 8.1

En vigueur étendu

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 bénéficiaire 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 oeuvre 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, de son conjoint ou 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 deux 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 de frais d'obsèques est versée au salarié en cas de décès de son conjoint, concubin, ou partenaire de Pacs, ou d'un de ses enfants à charge. Elle est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques en cas de décès du 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 :

Ancienneté du salarié	1re période	2e période
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 90 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 90 jours
Après 30 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (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 précédant 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 70 % 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

Invalidité (classement sécurité sociale)	Indemnisation
2e ou 3e catégorie	70 % 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 oeuvre du régime

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance non cadre défini dans le présent accord à l'AG2R (AGRR-Prévoyance).

Par exception, les entreprises qui avaient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de l'accord de prévoyance du 1er juillet 1994 du personnel non cadre relevant de la convention collective des entreprises de propreté, conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur, sous réserve que celui-ci respecte, à la date d'extension de l'accord du 4 février 1999 intégré à l'article 8.1 de la présente convention, ses conditions en 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 :

- 1,40 % à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant et pendant 5 années décomptées à partir de cette date ;
- puis, à l'issue de cette période, 1,30 %.

Toutefois, il est convenu d'ici l'échéance de cette période que les partenaires sociaux se réuniront au moins une fois pour faire le point sur le régime collectif.

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

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 (capitaux décès, et/ou rente éducation, et/ou rente conjoint) ;
- garantie incapacité temporaire ;
- garantie invalidité et/ou incapacité permanente professionnelle.

#### 8.2.2. Gestion du régime

Les entreprises ont la liberté d'adhérer ou de conserver l'organisme de leur choix pour gérer le régime de prévoyance du personnel cadre, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Toutefois, dans le but d'harmoniser les régimes de prévoyance, les partenaires sociaux invitent les entreprises à rejoindre l'AGRR-Prévoyance désignée comme organisme préférentiel de rattachement.

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

### 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

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 de garanties

Nature des frais	Panier de soins
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>	
Frais de séjour	20 % de la BR
Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Actes de chirurgie (ADC)	50 % de la BR
Actes d'anesthésie (ADA)	50 % de la BR
Autres honoraires	50 % de la BR
Chambre particulière	30 € par jour
<b>Transport remboursé par la sécurité sociale</b>	
Transport	35 % de la BR
<b>Actes médicaux</b>	
Généralistes (consultations et visites)	30 % de la BR
Spécialistes (consultations et visites)	30 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC)	30 % de la BR
Actes techniques médicaux (ATM)	30 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	30 % de la BR
Actes d'échographie (ADE)	30 % de la BR
Auxiliaires médicaux	40 % de la BR
Analyses	40 % de la BR
<b>Pharmacie remboursée par la sécurité sociale</b>	
Pharmacie vignettes blanches	35 % de la BR
Pharmacie vignettes bleues	70 % de la BR
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires	30 % de la BR
Inlays simples, onlays	55 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	170 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	100 % de la BR + 200 €
<b>Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)</b>	
Prothèses auditives	40 % de la BR + 200 €
Orthopédie et autres prothèses	40 % de la BR
<b>Optique</b>	
Monture	40 % de la BR + 50 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Verres simples	40 % de la BR + 75 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Verres complexes	40 % de la BR + 150 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Verres très complexes	40 % de la BR + 225 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Forfait de 170 € (en remplacement des remboursements des lunettes)
<b>Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005</b>	
Prise en charge de tous les actes de prévention	30 % de la BR

Questions-réponses en date du 4 mars 2015 dans le cadre de la procédure d'appel d'offres du panier de soins propreté

Thématiques	Réponses/précisions de la commission technique paritaire de la branche propreté
Rubrique « Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité » - poste : frais de séjour - question posée : « Quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ? »	La volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique « Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité » - postes : actes de chirurgie/actes d'anesthésie/autres honoraires - question posée : « Le niveau de remboursement comprend-il la différence CAS/non-CAS ? »	Le panier de soins a été négocié en conformité avec les exigences liées au « contrat responsable » ; par conséquent, les niveaux de remboursement sont de 70 % de la BR pour les médecins adhérant au contrat d'accès aux soins (CAS) et de 50 % de la BR pour les médecins n'adhérant pas au CAS (cf. décret du 18 novembre 2014 sur les contrats responsables et circulaire de la direction de la sécurité sociale du 30 janvier 2015).
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.
Rubrique « Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale) » - poste : prothèse auditive - question posée : « Confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement »	Conformément à la pratique courante des régimes frais de santé, les 200 € correspondent à un crédit annuel global.
Rubrique « Optique » - questions posées : « Définition des verres » « Confirmation du niveau de remboursement » « Etendue du forfait de 170 € »	La définition des verres est la suivante : - verre simple : verre à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à 4 dioptries ; - verre complexe : verre à simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries, et verre multifocal ou progressif ; - verre hypercomplexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries, ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries. Les niveaux de remboursement indiqués dans le tableau de garanties s'entendent par ailleurs pour les deux verres : - le remboursement d'un verre simple est donc de 40 % de la BR + 32,50 € ; - le remboursement d'un verre complexe est donc de 40 % de la BR + 75 € ; - le remboursement d'un verre hypercomplexe est donc de 40 % de la BR + 112,50 €. Le forfait de 170 € s'applique que ce soit pour les lentilles remboursées ou pour celles refusées par la sécurité sociale, en cas de remplacement des remboursements des lunettes. Ainsi : - lentilles acceptées par la sécurité sociale : forfait de 170 € en remplacement des remboursements de lunettes, ou 100 % TM si remboursement de lunettes déjà effectué ; - lentilles refusées par la sécurité sociale : forfait de 170 € en remplacement des remboursements de lunettes, ou aucune prestation si remboursement de lunettes déjà effectué. Le forfait de 170 € pour les lentilles est par ailleurs un crédit utilisable toute l'année.

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 oeuvre 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.

Les parties à la présente recommandation conviennent que le taux fixé à l'alinéa précédent 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.

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.

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.

## Textes Attachés

### Accord du 29 juillet 1993 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des entreprises de nettoyage (FAF Propreté)

Fédération des entreprises de propreté (FEP).

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT.

#### Dénomination et forme juridique

##### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21 novembre 1994, étendu par arrêté du 15 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996)

Il est créé, conformément à l'accord national relatif à la formation professionnelle dans le nettoyage de locaux, un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de plein exercice, national et professionnel, des salariés des entreprises de nettoyage de locaux, dénommé FAF Propreté.

Celui-ci est doté de la personnalité morale, conformément aux dispositions de l'article L. 961-8 du code du travail.

#### Durée

##### Article 2

En vigueur étendu

Le FAF Propreté est créé pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions de l'article 12.

#### Champ d'application

##### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 27 janvier 1995 BO conventions collectives 95-30 étendu par arrêté du 15 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.

La présente convention s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF sous le code 74-7Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état, et/ou une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 93-0A.

Peuvent également adhérer les entreprises dont l'activité a un rapport direct avec la profession.

Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ainsi que le ramonage.

La présente convention s'applique également aux entreprises dont les organisations professionnelles adhèrent à l'OPCA sous réserve d'un accord collectif et de l'agrément de l'Etat pour l'extension du champ de compétences.

#### Objet

##### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 4 avril 2005 BO conventions collectives 2005-17 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

Le FAF Propreté a pour objet d'assurer la collecte de tout ou partie de la contribution obligatoire des entreprises au titre de la formation professionnelle continue et de concourir à la réalisation des objectifs de la politique de formation définis par l'accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 octobre 2004.

A.- En ce qui concerne le plan de formation, le FAF Propreté :

- perçoit la contribution des entreprises dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord ;
- finance ou rembourse aux entreprises tout ou partie des frais de fonctionnement des stages et ceux concernant les stagiaires (art.R. 964-4 du code du travail) engagés pour la formation des salariés, l'entreprise ayant le libre choix de l'organisme dispensateur de formation auquel elle fait appel ; dans ce cadre, le FAF Propreté peut contribuer au financement de tout ou partie des frais d'inscription et coût pédagogique, des frais de transport et d'hébergement, de la rémunération et des charges sociales légales et contractuelles des salariés en formation ;
- fixe les conditions de la répartition des fonds mutualisés, notamment en déterminant le montant des enveloppes affectées au financement des actions de formation des salariés conformément aux dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle ;
- examine les demandes et informe de l'acceptation ou non des dossiers selon les priorités et les conditions fixées par l'accord de branche sur la formation professionnelle et dans la limite des disponibilités financières et instruit les dossiers de demande de financement ;
- finance directement le coût pédagogique des formations suivies par les bénéficiaires et rembourse aux entreprises les salaires, les charges sociales et les frais de transport et d'hébergement, dans les conditions et les limites fixées par l'accord de branche du 25 octobre 2004 et la législation en vigueur ;

B.- En ce qui concerne l'alternance, la professionnalisation et le droit individuel à la formation, le FAF Propreté :

- met en oeuvre, dans la profession, les formations en alternance permettant de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée et le droit individuel à la formation, selon la législation en vigueur et les priorités de la branche ;
- collecte et gère les contributions obligatoires prévues à cet effet ;
- rembourse aux entreprises les frais engagés par elles dans les conditions fixées par les textes en vigueur et l'accord de branche sur la formation professionnelle ;
- finance la formation des tuteurs conformément aux dispositions légales en vigueur et de l'accord de branche.

C.- En ce qui concerne l'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française :

Les actions de formation d'alphabétisation, de lutte contre l'illettrisme, d'initiation et de perfectionnement à la langue française font l'objet d'une affectation annuelle de 5 % au moins des fonds mutualisés de la branche conformément à l'article 8 de l'accord du 25 octobre 2004.

D.- En ce qui concerne l'apprentissage (1) :

Une partie des fonds mutualisés par le FAF Propreté contribue au fonctionnement des CFA Propreté en fonction des besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et des possibilités financières de l'OPCA, sur le 0,50 % visé à l'article 5 du présent accord.

E.- Les autres missions du FAF Propreté :

Le FAF Propreté a, en outre, pour mission de mettre en oeuvre la politique générale de formation continue à l'intention des salariés des entreprises de la profession conformément aux dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle.

Ainsi, il a notamment pour rôle :

- d'informer, de sensibiliser et de conseiller les chefs d'entreprise ainsi que les salariés sur les droits et les moyens de la formation professionnelle existants, notamment par l'intermédiaire des agences du FAF Propreté couvrant les bassins d'emploi de la branche, ainsi que des comités d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;
- de mettre éventuellement en oeuvre dans les régions et au niveau national des actions de formation d'intérêt collectif afin de demeurer au plus près des besoins exprimés tant par les entreprises que par les salariés et sur décision de son conseil d'administration ;
- de rechercher au niveau régional et national, voire européen, les cofinancements auprès des institutionnels concernés pour aider les entreprises de la branche à développer les formations prioritaires de leurs salariés au-delà de leurs obligations ;
- de financer directement ou rembourser aux entreprises les frais de stages suivis par les salariés des entreprises de la profession (frais d'inscription, rémunération des enseignants, coûts des matériels pédagogiques, ainsi que les salaires des stagiaires, les charges sociales afférentes, les frais de transport et d'hébergement) et percevoir à cet effet les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue et, plus généralement, entreprendre toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation permanente et de la législation en vigueur.
- plus généralement, d'entreprendre toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation continue, de la législation en vigueur et de l'accord de branche sur la formation professionnelle, notamment en matière d'innovation.
- de proposer à la CPNE FP, dans le cadre des actions spécifiques et prioritaires visant notamment à améliorer l'égalité hommes-femmes et s'inscrivant dans la lutte contre l'illettrisme et le développement de l'alphabétisation, le nombre et la durée de ces actions ainsi que le montant et le niveau de prise en charge (2).
- de proposer un ajustement des types de prise en charge en cas d'insuffisance de ressources financières.
- de procéder aux études et recherches conformément à la réalisation de ses missions et afin de répondre aux demandes de la CPNE FP pour l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 3 février 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 b du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004 (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

## Ressources du FAF Propreté

### Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 4 avril 2005 BO conventions collectives 2005-17 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

Le FAF Propreté est alimenté par :

1. Le versement obligatoire et intégral des employeurs au titre du 0,50 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus ou 0,15 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés en application des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.
2. La contribution obligatoire des entreprises de la profession au titre du plan de formation (art.L. 951-1 et 952-1 du code du travail) selon les modalités définies à l'article 6 de la présente convention.
3. Le versement obligatoire du reliquat de la contribution des entreprises à la formation professionnelle continue, non versé à la date d'échéance l'égale du 31 décembre de l'année de référence.
4. Les subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur.
5. Les dons et legs.
6. Les emprunts.
7. Les intérêts des fonds placés (1).
8. Toutes autres ressources autorisées par la loi (2).

Les entreprises doivent verser au FAF Propreté les contributions obligatoires ou reliquats visés aux alinéas 1 à 3 inclus.

(1) et (2) Alinéas exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-1-7 I du code du travail (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

## Contribution des entreprises

### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 4 avril 2005 BO conventions collectives 2005-17 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

6.1. Au titre des contributions minimales de 0,50 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus ou 0,15 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés relatives au financement des priorités de branche.

Les sommes versées obligatoirement par les entreprises du secteur visées au 1er alinéa de l'article 5 donnent lieu à des gestions spécifiques notamment au titre :

- des contrats (CDD) ou de la période de professionnalisation (CDI) pour les jeunes et les demandeurs d'emploi ;
- de la période de professionnalisation des salariés ;
- du droit individuel à la formation ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les entreprises devront s'acquitter de ces sommes auprès du FAF Propreté.

6.2. Au titre du plan de formation.

6.2.1. Les entreprises de 10 salariés et plus doivent opter pour l'une des 3 formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, au titre du plan de formation (minimum de 0,9 % de la masse salariale) :

1. Option A : les entreprises de la profession versent 75 % ou plus.
2. Option B : les entreprises de la profession versent 30 % ou plus, jusqu'à concurrence de 75 %.
3. Option C : les entreprises de la profession versent obligatoirement au minimum 15 %, ou plus, jusqu'à concurrence de 30 %.

A compter de la collecte 2006, assise sur la masse salariale 2005, les entreprises de 10 salariés et plus devront opter pour l'une des 3 formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du travail au titre du plan de formation (minimum de 0,9 % de la masse salariale) :

1. Option A : les entreprises de la profession versent 75 % ou plus.
2. Option B : les entreprises de la profession versent 50 % ou plus, jusqu'à concurrence de 75 %.
3. Option C : les entreprises de la profession versent obligatoirement un minimum de 50 %.

A compter de la collecte de février 2007 assise sur la masse salariale 2006 et pour les collectes suivantes, en application des dispositions de l'accord de branche du 25 octobre 2004, les entreprises de 10 salariés et plus devront opter pour l'une des 3 formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, au titre du plan de formation (minimum de 0,9 % de la masse salariale) :

1. Option A : les entreprises de la profession versent 100 % ou plus.
2. Option B : les entreprises de la profession versent 71 % ou plus, jusqu'à concurrence de 100.
3. Option C : les entreprises de la profession versent obligatoirement un minimum de 70 %.

Les fonds mutualisés du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus sont constitués des contributions versées non utilisées par les entreprises au 15 juillet de l'année d'exigibilité.

Pour la collecte 2005, assise sur les salaires 2004, seules les entreprises ayant choisi les options A et B peuvent avoir accès à ces fonds mutualisés. Dans le cas de l'option B, les sommes accordées à ce titre sont limitées à 50 % de la contribution de l'entreprise au FAF Propreté.

A compter de la collecte 2006, assise sur les salaires 2005 et pour les années suivantes, les entreprises ayant opté pour les options A, B et C auront accès aux fonds mutualisés.

Pour les options B et C, les sommes accordées à ce titre seront limitées à 50 % de la contribution de l'entreprise au FAF Propreté.

6.2.2. Les entreprises de moins de 10 salariés devront verser obligatoirement au FAF Propreté la contribution qui est affectée au plan de formation, soit 0,25 % de la masse salariale 2004 versée au plus tard le 28 février 2005 et 0,40 % de la masse salariale 2005 versée au plus tard le 28 février 2006 et les années suivantes en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Leurs contributions seront mutualisées dès réception dans une section particulière au sein de laquelle sont assurées la gestion de la contribution et sa mutualisation.

Cette dernière pourra être élargie à l'ensemble des contributions que le FAF Propreté perçoit au titre du plan de formation, conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle du 25 octobre 2004 (art. 33 dudit accord).

## Utilisation des ressources

### Article 7 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 4 avril 2005 BO conventions collectives 2005-17 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

Les ressources du FAF Propreté sont destinées :

1. Au financement du droit individuel à la formation, conformément aux dispositions des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.
2. Au financement et au remboursement des frais engagés par les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et selon les conditions fixées par le conseil d'administration du FAF Propreté.
3. Au financement des contrats (CDD) ou de la période de professionnalisation (CDI) pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.
4. Au financement de la période de professionnalisation des salariés.
5. Au financement des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs (1).
6. Au financement des dépenses de fonctionnement des CFA de la Propreté conformément aux dispositions de l'accord de branche.
7. Au financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (1).
8. Au financement de ses frais d'études et de recherches, dans la limite de 9,9 % de l'ensemble des sommes collectées au titre des versements visés à l'article 5 et selon les limites fixées par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur pour les frais d'information et de fonctionnement.
9. Au financement des missions conformément à son objet prévues à l'article 4 de la présente convention.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°, 3° et 5°) du code du travail. Les dépenses relatives à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation des tuteurs prévues au cinquième tiret sont plafonnées par le décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en oeuvre du contrat et de la période de professionnalisation, et les dépenses relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications par un arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle du 21 février 2005 publié au Journal officiel du 5 mars 2005 (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

## Indemnités et autorisations d'absence

### Article 8 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 4 avril 2005 BO conventions collectives 2005-17 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

Les organisations signataires des accords portant constitution du FAF Propreté peuvent percevoir, pour les missions et services accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle, une indemnisation qui ne peut excéder 0,75 % du montant des sommes collectées au titre des agréments (décret 96-703 du 7 août 1996).

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés, pour participer aux délibérations des organes de gestion ou d'étude du FAF Propreté, est de droit, sous réserve de l'envoi de convocations aux administrateurs intervenant 15 jours avant la réunion permettant à ces derniers de procéder à l'information préalable auprès de leurs employeurs.

*NOTA : Ancien article 9.*

### **Gestion du FAF Propreté**

#### **Article 9**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 27 janvier 1995 BO conventions collectives 95-30 étendu par arrêté du 15 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.  
Le FAF Propreté est administré dans les conditions précisées par les statuts annexés à la présente convention.

*NOTA. Ancien article 10.*

### **Révision de la convention**

#### **Article 10**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 4 avril 2005 BO conventions collectives 2005-17 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.  
La présente convention peut être révisée par avenant conformément aux dispositions légales.

Une demande de révision de la présente convention peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de la convention devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3mois suivant la lettre de notification.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision, prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle sauf en cas de modification législative ou réglementaire et/ou de demande d'adhésion d'une branche professionnelle.

*NOTA : Ancien article 11.*

### **Dénonciation de la convention**

#### **Article 11**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 27 janvier 1995 BO conventions collectives 95-30 étendu par arrêté du 15 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996.  
La convention peut être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

*NOTA. Ancien article 12.*

### **Date d'effet et adhésion**

#### **Article 12**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 4 avril 2005 BO conventions collectives 2005-17 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

La convention de création du FAF Propreté du 29 juillet 1993 et ses avenants des 21 novembre 1994, 27 janvier et 7 mars 1995 a pris effet après l'obtention de ses agréments des 8 décembre 1993 et 22 mars 1995.

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail. Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'avenant sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Toute organisation professionnelle pourra adhérer, sous réserve de l'accord préalable de la majorité des voix du conseil d'administration de l'OPCA La demande d'adhésion est à présenter au président du FAF Propreté.

Elle devra faire l'objet d'un avenant à la convention de création de l'OPCA et être approuvée par les signataires du présent texte. Elle sera applicable sous réserve d'un accord collectif et de l'agrément de l'Etat pour l'extension du champ de compétences, conformément aux dispositions légales.

*NOTA : Ancien article 13.*

#### **Article 13**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant du 4 avril 2005 BO conventions collectives 2005-17 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

Les partenaires sociaux s'accordent pour intégrer les dispositions du présent avenant du 21 novembre 1994 à la convention de création du FAF Propreté du 29 juillet 1993. Elle sera applicable sous réserve d'un accord collectif et de l'agrément de l'Etat pour l'extension du champ de compétences.

Les partenaires sociaux s'accordent pour intégrer les dispositions de l'avenant du 4 avril 2005 à la convention de création du FAF Propreté du 29 juillet 1993 modifiée par les avenants des 21 novembre 1994, 27 janvier et 7 mars 1995.

NOTA : Ancien article 14.

#### **Article 14**

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux s'accordent pour intégrer les dispositions du présent avenant du 21 novembre 1994 à la convention de création du FAF Propreté du 29 juillet 1993.

### **Accord du 14 septembre 1999 relatif au fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi**

FEP.

Fédération des ports et docks CGT ;

SNCTAN-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

FECTAM-CFTC.

#### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux signataires constatent le bilan très positif des actions réalisées par le fonds d'action pour la réinsertion de la propreté (FARE) pour l'insertion des personnes en difficulté ou particulièrement touchées par le chômage.

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, sont membres du conseil paritaire du FARE.

Afin de doter le FARE de moyens réels lui permettant de mettre en oeuvre les orientations prises et les engagements de la branche, les partenaires sociaux concluent le présent accord qui remplace et se substitue à l'accord du 3 novembre 1995.

Les partenaires sociaux rappellent que les actions en faveur des publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et des chômeurs de longue durée ne doivent pas se faire au détriment des salariés et provoquer des licenciements de salariés déjà en place.

#### **Champ d'application**

##### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'applique aux entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- ayant une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF, sous le code 74-7Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;
- et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 93-0A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité la désinfection, la désinsectisation, la dératisation et le ramonage.

#### **Contribution des entreprises au FARE**

##### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Le FARE doit disposer des ressources financières permettant d'assurer tant la gestion de la structure mise en place pour remplir ses missions que le cofinancement des actions d'insertion et pour l'emploi décidées.

Les employeurs doivent verser une contribution annuelle de 0,15 % sur la masse des salaires versés l'année précédente (telle que déclarée pour les obligations de participation à la formation professionnelle continue).

L'effort important demandé aux entreprises, tant à travers cette contribution que par l'insertion et l'embauche des personnes concernées par les actions du FARE, ne doit pas être fait au détriment des salariés déjà en poste dans les entreprises et ne doit avoir aucune conséquence sur les salariés, ni sur les contrats de travail en cours.

### **Collecte de la contribution**

#### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

La collecte des contributions sera assurée par le FAF Propreté, en application d'une convention signée entre le FARE et le FAF Propreté.

La contribution au FARE devra être versée avant le 1er mars de chaque année, sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La contribution annuelle au FARE est reconduite jusqu'à dénonciation ou révision éventuelle du présent accord.

### **Révision - Dénonciation**

#### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé, conformément aux dispositions légales indépendamment de l'article 3 du présent accord sur la durée de l'accord et les modalités de révision du taux de la contribution.

### **Entrée en vigueur et dépôt**

#### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Le présent accord est déposé auprès du conseil des prud'hommes et de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Annexe I relative aux classifications - Avenant du 25 juin 2002**

Fédération des entreprises de propreté.

Fédération des ports et docks CGT ;

Fédération des services CFDT ;

SNCTAN-CGC ;

CFSV-CFTC.

[En vigueur étendu](#)

Créé par avenant du 25 juin 2002 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO CC 2002-30 étendu par arrêté du 7 octobre 2002 JORF 17 octobre 2002.

Vu l'article 5 de l'accord du 1er juillet 1994 sur les classifications, les parties signataires sont convenues, ensemble, de procéder à des adaptations en fonction de l'évolution du marché et de l'élargissement des activités des entreprises de propreté par l'intégration des services associés.

La concurrence sur le multiservice se fait grandissante et c'est l'objectif majeur de la profession que de maintenir sa place sur le marché des prestations de services qui se transforme. Maintenir sa place c'est aussi proposer une évolution des emplois aux salariés et les fidéliser, c'est trouver des solutions pour conforter et augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel.

Elles conviennent également qu'il est primordial de s'engager dans un développement d'activité afin d'offrir et de garantir une plus grande stabilité d'emploi aux salariés en poste, avec pour objectif de permettre aux salariés à temps partiel visés au présent accord de tendre vers un temps complet selon leur aspiration.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle, notamment vers les prestations associées, les partenaires sociaux participeront à l'étude d'un dispositif d'évaluation, formation et validation des acquis de l'expérience qui sera présenté en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle avant la fin de l'année 2002.



Les critères d'emplois et leur classification sont élaborés afin, notamment, d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'annexe I à l'accord du 1er juillet 1994.

En application de l'article 10 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, le présent accord définit les classifications de l'ensemble des personnels : personnel d'exploitation, administratif, cadre.

Il n'existe pas de concordance entre les anciennes classifications et les présentes classifications, ni entre les nouveaux échelons et anciens coefficients.

Cet accord comporte 4 chapitres et 1 annexe :

- chapitre Ier " Dispositions générales " ;
- chapitre II " Définition des classifications " ;
- chapitre III " Grilles de classification " ;
- chapitre IV " Rémunérations minimales hiérarchiques " ;
- annexe " Guide d'accompagnement des classifications ".

## **Chapitre Ier : Dispositions générales**

### **Article 1er**

**En vigueur étendu**

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- ayant une activité principale de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF, sous le code 74-7Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;
- et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 93-0A.

Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité :

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

### **Article 2**

**En vigueur étendu**

Chaque salarié doit être classé dans l'un des niveaux d'emploi et échelon déterminés dans les chapitres II et III du présent accord en fonction de l'emploi réellement exercé et correspondant au contenu des missions dans l'entreprise.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification doit assurer le maintien de la rémunération mensuelle brute correspondant à un horaire contractuel identique. A cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel antérieurement perçu pour un horaire contractuel identique.

La mise en place de ces nouvelles classifications au sein de l'entreprise fera l'objet d'une information - consultation des institutions représentatives du personnel.

### **Article 3**

**En vigueur étendu**

La rémunération minimale hiérarchique est déterminée pour chaque catégorie professionnelle de salariés suivant le barème fixé au chapitre IV pour 151,67 heures de travail effectif par mois.

Pour les salariés à temps partiel, ces rémunérations minimales hiérarchiques devront être calculées pro rata temporis de leur temps de travail effectif.

La définition de la rémunération hiérarchique est celle donnée à l'article 11.01 de la convention collective.

Les primes liées à des emplois relevant des prestations associées dont bénéficient éventuellement les salariés sont prises en compte pour apprécier si leur rémunération est au moins équivalente à la rémunération minimale hiérarchique correspondant à leur échelon.

### **Article 4**

**En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir une fois par an dans la deuxième quinzaine du mois d'octobre pour négocier les rémunérations minimales hiérarchiques de l'année suivante. Soit, pour la première réunion, avant le 31 octobre 2002.

En cas de conclusion d'un accord, celui-ci précisera les dates d'application sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension.

Les rémunérations minimales hiérarchiques annexées au présent accord s'appliquent à compter du 1er octobre 2002, sous réserve des conditions d'entrée en vigueur du présent accord figurant à l'article 7.

Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac), publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'agent de service échelon I résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties sont convenues de se réunir dans un délai maximal de 3 semaines.

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux examinent tous les 5 ans s'il est nécessaire de procéder à une révision ou à d'éventuelles adaptations des présentes classifications compte tenu des évolutions constatées.

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2002 à la condition que soit publié au plus tard le 15 septembre 2002 son arrêté d'extension.

Si l'arrêté d'extension est publié après le 15 septembre 2002, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Compte tenu de l'intégration de nouvelles activités et conformément à la volonté de favoriser l'évolution de carrière des salariés de la branche, les parties signataires s'engagent à assurer le suivi du présent accord par la mise en place d'un observatoire paritaire qui est une nouvelle attribution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui se réunira au cours du 4e trimestre 2003.

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation de Créteil.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Chapitre II : Définition des classifications d'emploi**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

La présente classification s'applique à l'ensemble du personnel :

- filière exploitation (agents de services, chefs d'équipe et agents de maîtrise) ;
- filière administrative ;
- filière cadre.

Les définitions de cette classification ont été élaborées à partir de critères classants :

- autonomie/initiative ;
- technicité ;
- responsabilité.

Pour chaque niveau d'emploi, en accord avec les conclusions du contrat études prospectives de la branche proprement dite, il est mis l'accent sur l'aptitude de service, qui est établie en tant que caractéristique générale.

Les salariés en place bénéficieront en priorité du développement des prestations associées en cohérence avec l'article 6 de l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel. Afin de permettre l'évolution vers plus d'emplois à temps plein, l'accent sera particulièrement mis sur la formation permettant une évolution de carrière vers les prestations associées.

#### **Article 2**

### En vigueur étendu

Les appellations usuellement attribuées recouvrent dans chaque entreprise des postes de travail souvent bien différents. L'attribution de la qualification du salarié doit être faite à partir de l'évaluation de chaque emploi.

Les emplois repères sont définis en fonction de tous les critères classants du niveau et de l'échelon correspondants.

Les emplois repères proposés au présent accord constituent une liste non exhaustive et un seuil minimum de positionnement.

Le classement dans un niveau d'emploi et échelon dépend des missions réellement effectuées au(x) poste(s) de travail eu égard aux critères classants définis.

### Article 3

#### En vigueur étendu

La classification facilite les changements de qualification au sein d'une même filière ou d'une filière à une autre, en fonction des évolutions des postes ou des connaissances complémentaires acquises et utilisées.

La classification s'attache à reconnaître et à traduire l'élargissement des activités tout en préservant l'activité principale de l'entreprise de propreté. Il est donc nécessaire de distinguer les salariés qui exercent une activité unique de ceux qui seraient amenés à réaliser des activités diversifiées de façon habituelle associées à la propreté.

L'entreprise qui proposera à ses salariés en poste une modification substantielle de leur emploi en vue d'une évolution vers des emplois intégrant des prestations associées, tiendra compte des compétences acquises et des souhaits exprimés à travers les fiches de souhait (prévues à l'accord du 17 octobre 1997). Elle accompagnera, si besoin est, les salariés concernés par des actions de formation professionnelle.

Cette évolution devra faire l'objet d'un accord exprès des salariés concernés, aucun salarié ne pouvant être sanctionné pour avoir refusé dans ce cadre une modification substantielle de son emploi.

Tout salarié est garanti de ne pouvoir être sanctionné dès lors que l'exercice des prestations associées est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses ou l'exercice d'un emploi dans une autre entreprise.

### Article 4

#### En vigueur étendu

#### 1. Positionnement sur la colonne A

Le salarié qui exerce une ou des activités de propreté ou une ou des activités de prestations associées est positionné en colonne A.

#### 2. Positionnement sur la colonne B

Le salarié qui exerce de façon continue pendant au moins 3 mois (hors cas de remplacement) une ou des activités de propreté et au moins une activité de prestations associées est positionné en colonne B à partir du 4<sup>e</sup> mois d'exercice.

#### 3. Salarié assurant des emplois relevant d'échelons différents

qu'il soit positionné en colonne A ou en colonne B

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer, au sein de l'entreprise, de façon habituelle, des emplois relevant d'échelons différents, il sera procédé de la façon suivante :

- les salariés effectuant habituellement au moins 20 % de leur temps mensuel inscrit au contrat, dans l'emploi le plus élevé en classement, seront classés dans l'échelon correspondant à cet emploi ;

- les salariés effectuant habituellement moins de 20 % de leur temps mensuel inscrit au contrat, dans l'emploi le plus élevé en classement, ne seront pas classés dans l'échelon le plus élevé mais percevront, pendant le temps consacré à cet emploi, une prime correspondant à la différence entre le salaire horaire de l'échelon le plus élevé et leur salaire horaire.

### Article 5

#### En vigueur étendu

La liste suivante présente à titre indicatif les grands types d'activités présentes dans les entreprises de propreté et qui servent de support au positionnement sur la grille des rémunérations.

Activités classées dans la propreté

Activité de propreté des locaux, espaces et moyens de transport, à titre d'exemple : locaux administratifs, tertiaires, industriels, commerciaux et d'habitation et d'hôtellerie, vitres intérieures-extérieures, balcons, enseignes, façades d'immeubles, stades, équipements collectifs, foires, expositions, voiries, signalétiques, matériel urbain, parkings, gares et aéroports (hors champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes), ramassage, tri et collecte de déchets sur site, environnement, propreté des moyens de transport.

Activité de propreté en milieux sensibles : seuls les locaux et matériels soumis à des mesures et normes spécifiques en milieux sensibles sont concernés ; l'activité a une influence sur le process client hors locaux administratifs et tertiaires : agroalimentaire, santé et milieu médical, industries et laboratoires pharmaceutiques, industries électroniques, industrie nucléaire, toute salle à empoussièrisme contrôlé.

Activités classées dans les prestations associées

Services de proximité :

- activité de gestion-préparation des salles pour événements et accueil ;
- activité de manutention et déménagements internes ;
- activité de classement et destruction d'archives ;
- activité de gestion des approvisionnements, stockage, mise en place des fournitures et consommables bureautiques, courrier, course.

Maintenance multitechnique immobilière : contrôle et vérification de bon fonctionnement, réglages simples, modifications et dépannages simples, remplacement par échange standard.

Services aux procédés :

- activité de maintenance multitechnique des installations de production industrielle ;
- activité de prestations de services intégrées ou périphériques aux procédés.

A titre d'exemple : manutention, logistique, gestion de stocks, tenue de magasins.

### Article 6

#### En vigueur étendu

Quel que soit son échelon, tout salarié doit tenir l'emploi qui lui a été confié, conformément à sa classification, en respectant impérativement les consignes de sécurité et en utilisant les moyens de protection mis à sa disposition. Les emplois définis exigent l'observation d'une bonne présentation et des règles de discrétion.

Chaque salarié doit tenir, en état de propreté, le matériel mis à sa disposition, signaler toute anomalie de fonctionnement et, à son niveau de compétence, procéder à l'entretien courant du matériel utilisé, ces tâches étant incluses dans le temps de travail.

## Chapitre III : Grilles de classification

### Filière exploitation

#### Agents de service et chefs d'équipe

#### En vigueur étendu

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. L'aptitude au service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière exploitation comporte 4 niveaux, eux-mêmes détaillés en 3 échelons. Les emplois du 1er niveau sont intitulés " Agents de service ", du 2e niveau " Agents qualifiés de service " et ceux du 3e niveau " Agents très qualifiés de service ". Le 4e niveau, d'encadrement intermédiaire, distingue, quant à lui, les chefs d'équipe.

Pour chaque niveau, il est mis l'accent en particulier sur un critère. Ainsi, pour le niveau I, le critère privilégié est celui de l'autonomie-initiative. Pour le niveau II, c'est celui de la technicité, et pour le niveau III, c'est celui de la responsabilité.

Les critères pour un échelon donné sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Le chef d'équipe, échelon 1, est amené à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté ou une ou des activités de prestations associées. Les chefs d'équipe, échelons 2 et 3, sont amenés à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté et/ou une ou des activités de prestations associées.

Grille de classification d'un agent de service (AS)

CARACTERISTIQUE GENERALE	ECHELON	AUTONOMIE-INITIATIVE	TECHNICITE	RESPONSABILITE
Aptitude de service : Il tient en état de propreté sa présentation, son matériel et son espace de rangement. Il communique avec les utilisateurs pour accomplir sa mission.	1	Il assure des prestations à partir d'instructions précises, sous le contrôle de sa hiérarchie.	Il effectue des travaux d'entretien courant, consistant en un enchaînement de tâches simples et répétitives, d'exécution facile, reproductibles après simple démonstration. Le matériel électrique est d'utilisation simple.	
	2.	Il doit pouvoir déchiffrer les consignes écrites transmet l'information à sa hiérarchie. Il effectue les mêmes travaux que		Ou, il ouvre et ferme le site pour les besoins de l'accomplissement des prestations ou il effectue régulièrement, en l'absence de chef

		précédemment.		d'équipe présent sur le site, la liaison avec le responsable hiérarchique pour signaler notamment les besoins de renouvellement de consommables de l'ensemble du site ou pour distribuer des produits préparés.
	3	Il prend des initiatives dans le cadre des instructions reçues, décèle les difficultés et les transmet à sa hiérarchie.	Il connaît, maîtrise et applique des méthodes de travail et des procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité. Ceux-ci sont acquis notamment par l'expérience et/ou par des formations obligatoires.	Ou il ouvre et ferme le site pour les besoins de l'accomplissement des prestations, ou il effectue régulièrement, en l'absence de chef d'équipe présent sur le site, la liaison avec le responsable hiérarchique pour signaler notamment les besoins de renouvellement de consommables de l'ensemble du site pour distribuer des produits préparés.

Grille de classification d'un agent qualifié de service (AQS)

CARACTERISTIQUE GENERALE	ECHELON	AUTONOMIE-INITIATIVE	TECHNICITE	RESPONSABILITE
Aptitude de service : Il communique avec le client et peut régler un problème technique permettant de satisfaire la qualité de la prestation.	1	Il organise les travaux relevant de ses activités, à partir d'instructions générales.	Il maîtrise et utilise, pour la réalisation de travaux diversifiés relevant de ses activités, une combinaison de techniques de travail, acquise par formation, par expérience ou sanctionnée par un titre ou un diplôme. Elles sont nécessaires pour l'obtention d'un résultat.	
	2.	Il propose à sa hiérarchie des moyens et des méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations.	Il utilise des méthodes et procédures complexes, des techniques connexes, acquises par une formation appropriée obligatoire ou par une expérience validée.	Il a la responsabilité de l'entretien du matériel électromécanique.
	3	Il choisit, sous le contrôle de son supérieur hiérarchique, les moyens et méthodes à utiliser et peut les adapter à la situation de travail.		Il organise son travail. Il doit être en mesure d'apprécier le contrôle de la prestation exécutée.

Grille de classification d'un agent très qualifié de service (ATQS).

CARACTERISTIQUE GENERALE	ECHELON	AUTONOMIE-INITIATIVE	TECHNICITE	RESPONSABILITE
Aptitude de service : Il recueille, informe, conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel (équipe, client et hiérarchie).	1	Il choisit les moyens et les méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations et les adapte à la situation de travail.	Les prestations nécessitent des travaux de haute technicité ou des opérations complexes. Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il peut transmettre à un salarié moins confirmé.	Il a la responsabilité de l'entretien et de la maintenance des matériels électromécaniques et complexes qu'il utilise et qui sont présents de façon constante sur le site. Il organise son travail. Il peut transmettre son savoir et il est en mesure d'apprécier le contrôle global de la présentation exécutée
	2.		Les acquis permettent l'exécution de prestations complexes et combinées des plus délicates.	Il agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés et peut proposer des actions complémentaires. Il évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.
	3		La connaissance des moyens d'exécution et d'accomplissement des prestations est complète.	Il rédige des rapports et les transmet à sa hiérarchie.

Grille de classification d'un chef d'équipe (CE)

CARACTERISTIQUE GENERALE	ECHELON	AUTONOMIE-INITIATIVE	TECHNICITE	RESPONSABILITE
Aptitude de service : Il conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	1	Il suit et adapte des directives précises et impératives.	Il participe aux travaux. Il applique des méthodes de base d'animation d'équipe.	Personnel qui assure la coordination d'une équipe relevant des qualifications AS1 à AS3 et la

			bonne exécution des travaux. Il veille au respect de la discipline et des consignes d'hygiène et de sécurité.
2.	Il peut prendre des initiatives afin de résoudre les problèmes et rechercher les solutions.	Il peut participer aux travaux. Il connaît et applique les méthodes de travail propres à ses activités et procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité.	Il gère et adapte les moyens mis à sa disposition.
3	A partir des directives données.	Il connaît et maîtrise les méthodes de travail pour des activités diversifiées. Il sait les traduire en méthode d'animation d'équipe. Il peut participer à la mise en place de projets qui touchent à l'organisation des opérations, missions ou prestations d'équipe.	Il est responsable des objectifs et des résultats à atteindre.

### Agents de maîtrise

#### En vigueur étendu

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. Le critère aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière maîtrise comporte 5 niveaux, eux-mêmes détaillés en 1 ou 2 échelons.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Les échelons MP 1 et MP 2 correspondent à la classe IV des agents de maîtrise et techniciens figurant au I.A, article 2, de l'annexe VII de la convention collective des entreprises de propreté.

Grille de classification d'un agent de maîtrise exploitation (MP)

CARACTERISTIQUE GENERALE	ECHELON	AUTONOMIE-INITIATIVE	TECHNICITE	RESPONSABILITE
Aptitude de service : Il conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.		Conformité aux directives. Prend des décisions déléguées.	Exerce des fonctions techniques, commerciales et/ou d'encadrement.	Organise le travail, choisit les moyens et les matériels à utiliser, ainsi que les coûts.
	MP1	Il assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques et/ou il participe à l'élaboration des programmes d'exécution et fait des propositions sur les moyens à mettre en oeuvre pour réaliser le cahier des charges	Il sait faire et gérer un budget à partir de critères techniques ou économiques et/ou il possède les connaissances permettant de sélectionner et utiliser des méthodes, procédures, produits et équipements qu'il sait adapter et transformer en tenant compte des contraintes.	Il organise et contrôle les travaux d'exécution sur un ou plusieurs sites, anime les équipes de travail et assure le respect des consignes de sécurité.
	MP2	Il peut prendre des initiatives pour apporter des modifications ponctuelles ou des mesures ou actions préventives correctrices des programmes d'exécution et participe aux études.	Il organise et anime des rencontres clients.	Il fait respecter les objectifs pour atteindre les résultats et les normes qualitatives et quantitatives.
	MP3	Il assure les relations commerciales avec le client quant aux interventions réalisées et/ou il peut apporter une assistance technique et conseiller soit les clients, soit les services concernés pour définir les besoins et les programmes d'exécution.	Il sait comprendre des études complexes et diversifiées. Il possède les connaissances et expérience permettant d'assurer la gestion et le suivi des travaux et interventions et/ou il sait rechercher les adaptations et les solutions compatibles entre elles pour que les travaux soient conformes aux objectifs définis et aux résultats attendus.	Il assure et veille à l'efficacité des travaux et moyens mis en place et/ou il peut encadrer des équipes en cas d'opérations mettant en oeuvre des techniques particulières ou lors d'interventions spécifiques. Il met en place les moyens de contrôle de qualité adaptés.
	MP4	Il est en lien avec les services fonctionnels ou le chef d'entreprise.	Il analyse les différentes interventions et problèmes éventuels et propose des modifications et ajustements	Il participe à l'élaboration des budgets, organisations et moyens à mettre en oeuvre.

			permettant d'améliorer les résultats, les coûts et les conditions de travail et de sécurité.	
	MP5	Il reçoit des directives précisant le cadre de ses activités, ses moyens, les objectifs et les règles de gestion. Il peut lui être confié une délégation commerciale et établit les relations clients-entreprises.	Il sait rechercher les dysfonctionnements et les analyses pour soit les éliminer, soit les signaler. Il participe à la négociation commerciale en apportant ses connaissances et savoir-faire.	Il coordonne et assure la gestion et l'organisation des sites d'un secteur donné et effectue les liaisons fonctionnelles avec la hiérarchie et les responsables des entreprises clientes.

### Filière administrative

#### En vigueur étendu

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière administrative comporte 4 échelons employés et 3 échelons maîtrise.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et d'échelons inférieurs.

Grille de classification d'un employé administratif (EA)

CARACTERISTIQUE GENERALE	ECHELON	AUTONOMIE-INITIATIVE	TECHNICITE	RESPONSABILITE
Aptitude de service : Il sait communiquer avec son environnement professionnel pour accomplir sa mission.	EA1	Il suit des consignes précises et impératives.	Les travaux d'exécution sont simples ou les tâches répétitives, sur modèles ou après simple démonstration.	
	EA2	Il peut ordonner ou organiser les travaux ou tâches en fonction des consignes précises données. Il peut proposer des actions complémentaires.	Il accomplit divers travaux ou tâches dans un même domaine. Il met en oeuvre des connaissances ou techniques de base propres au domaine d'intervention.	Il agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés et il évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.
Aptitude de service : Il sait tenir une conversation professionnelle avec le client et régler un problème technique relevant de sa compétence.	EA3	Il reçoit des instructions générales.	Il assure l'ensemble des travaux ou tâches dans un ou plusieurs domaines. Pratique professionnelle et/ou connaissances de base.	Il est responsable des objectifs et résultats à atteindre.
	EA4	Il reçoit des instructions générales, sous le contrôle du responsable hiérarchique. Il analyse les données et informations transmises pour déterminer le mode de réalisation le plus adapté.	Les tâches ou travaux sont complexes. Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il transmet à un salarié moins confirmé.	

Grille de classification d'un agent de maîtrise administratif (MA).

CARACTERISTIQUE GENERALE	ECHELON	AUTONOMIE-INITIATIVE	TECHNICITE	RESPONSABILITE
Aptitude de service : Il conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	MA1	Il analyse et choisit des actions nécessaires pour remplir les objectifs.	Les tâches ou travaux complexes sont d'un niveau professionnel élevé. Les connaissances techniques approfondies ont été acquises par formation ou expérience significative.	Il peut avoir à diriger une équipe d'employés.
	MA2	Il propose des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.		Il peut avoir à diriger et animer une équipe d'employés.
	MA3	Il participe à l'élaboration des projets et la fixation des objectifs dont il a la charge.		Il peut diriger une ou plusieurs équipes.

## Filière cadre

### En vigueur étendu

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière cadre comporte 6 échelons.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Grille de classification d'un cadre (CA)

CARACTERISTIQUE GENERALE	ECHELON	AUTONOMIE-INITIATIVE	TECHNICITE	RESPONSABILITE
Aptitude de service : Il conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	CADRE	Autonomie d'action résidant dans les initiatives qu'il doit prendre et dans la réalisation des objectifs globaux qui lui ont été fixés	Connaissances, compétences et savoir-faire dans les domaines techniques et management..	La responsabilité est définie dans chaque niveau d'emploi.
	CA1	Il possède un diplôme d'ingénieur ou correspondant à un 3e cycle universitaire, engagé pour remplir des fonctions de cadre dans un emploi où il a été appelé à mettre en oeuvre les connaissances théoriques qu'il a acquises au cours de leur formation. A l'issue d'une période de 2 ans, il sera positionné à l'échelon supérieur.		
	CA2	Il possède des connaissances générales et/ou techniques et une expérience professionnelle. Il dirige et coordonne les travaux des salariés placés sous son autorité ou, s'il n'exerce pas de commandement, ses fonctions exigent des connaissances approfondies et comportent des responsabilités similaires. Il assure la réalisation des missions et objectifs à partir des instructions reçues de son supérieur hiérarchique ou du chef d'entreprise ou d'établissement.		
	CA3	Il assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service ou d'un secteur et détermine le choix des moyens à mettre en oeuvre pour atteindre les objectifs qui lui ont été confiés.		
	CA4	Il dispose des responsabilités exigeant de coordonner des activités différentes. Il prend les initiatives nécessaires et définit les moyens à mettre en oeuvre dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue.		
	CA5	Il est responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services et analyse leurs résultats. Il participe à l'élaboration des plans généraux.		
	CA6	Il assure l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.		

## Chapitre IV : Rémunérations minimales hiérarchiques

### En vigueur étendu

En application de l'article 3 du présent accord, les rémunérations minimales hiérarchiques pour 151,67 heures sont déterminées selon les modalités ci-après.

Méthode de détermination des rémunérations minimales hiérarchiques

Il est déterminé une valeur d'échelon équivalant à un taux horaire applicable pour chaque niveau d'échelon.

La rémunération minimale hiérarchique mensuelle est calculée pour chaque échelon d'une filière donnée en effectuant le calcul suivant pour un salarié à temps plein :

Taux horaire x 151,67 heures

Il est aussi donné une valeur annuelle théorique pour un emploi à temps plein de l'échelon en multipliant ce résultat par 12.

Valeur des échelons

A compter du 1er octobre 2002, sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord, la valeur de chaque échelon est fixé selon la grille annexée.

## Annexe : Grille d'accompagnement des classifications

### En vigueur étendu

Par cet accord la FEP et les organisations syndicales de salariés signataires instituent pour tous les salariés de la propreté un dispositif concret de classification qui tient compte :

- de la volonté d'une politique contractuelle du secteur ;
- des évolutions de l'environnement économique et technique de la profession.



Ils entendent par ces classifications favoriser l'efficacité et la qualité des services rendus aux clients tout en satisfaisant les aspirations légitimes des salariés de la propreté et en dotant les entreprises d'un véritable outil.

La classification a donc pour rôle seulement d'apporter au personnel des garanties de classement et de rémunération, mais aussi de constituer pour les entreprises un outil essentiel de gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation.

Les classifications élaborées tiennent compte de la multiplicité des structures et organisations se rencontrant dans le secteur ainsi que de la variété des tailles d'entreprises.

A partir des critères classants, il a été déterminé pour chacune des 3 filières d'emplois plusieurs niveaux hiérarchiques de qualifications.

Les partenaires sociaux, du fait de l'importance qu'ils reconnaissent aux classifications tant pour la politique sociale contractuelle que pour les différents acteurs de la profession, entreprises et salariés, sont soucieux de permettre une bonne compréhension des définitions et des classifications.

A cette fin, ils ont souhaité apporter certains compléments d'information pour faciliter la mise en place et garantir une bonne application des classifications.

NIVEAU	ECHELON	LISTE NON EXHAUSTIVE D'EMPLOIS REPÈRE
ATQS	2 à 3	Agent très qualifié de maintenance multitechnique industrielle (maintenance de machines automatées ou de chaînes de production).
	2 à 3	Agent très qualifié de maintenance multitechnique immobilière
	1 à 3	Agent très qualifié de propreté (haute technicité, responsabilité entretien et matériels complexes).
	1 à 3	Laveur de vitres (moyens spécifiques, difficulté d'accès).
	1	Agent chauffeur (PL supérieur à 19 tonnes).
AQS	3	Agent qualifié de propreté milieux sensibles (prestations complexes et diversifiées, organisation et contrôle du travail).
	2	Agent qualifié de propreté milieux sensibles (procédures complexes, techniques connexes, entretien matériel).
		Agent chauffeur PL (supérieur ou égal à 19 tonnes).
		Agent cariste.
	1	Agent machiniste (autoporté).
		Agent qualifié de maintenance multitechnique industrielle.
		Agent qualifié de maintenance multitechnique immobilière.
		Laveur de vitres (sans moyens spécifiques).
		Agent qualifié de propreté (combinaison de techniques : monobrosse, autolaveuse non portée ou procédés spécifiques, spray méthode, shampoing-moquette ..).
AS	3	Agent machiniste classique.
		Agent chauffeur VL.
		Agent de propreté milieux sensibles.
	2	Agent de service tertiaire (accueil, services généraux...).
		Agent d'environnement.
		Agent de manutention (transpalette à main ou électrique).
	1 à 2	Agent de propreté (essuyage, balayage, lavage, aspiration, entretien des sanitaires...).
	1	Agent de petite maintenance.
Agent de manutention légère.		

Pour ce qui est de la maîtrise exploitation, les emplois repères sont :

- chef de site : MP 1 ;

- technicien : MP 1 ;

- inspecteur : MP 3.

#### Formation

Les salariés titulaires d'un diplôme professionnel et mettant en oeuvre dans leur emploi ou fonction les connaissances acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au diplôme obtenu ci-après.

Les diplômes professionnels visés sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et compte tenu des programmes de préparation des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixées par ses textes.

Niveaux des diplômes :

- CAP maintenance et hygiène des locaux : AQS 1 ;

- BEP bioservices à dominante maintenance et hygiène des locaux : AQS 3 ;

- bac professionnel hygiène et environnement : MP 1 ;
- BTS hygiène, propreté-environnement : MP 3 ;
- bac + 3 responsable de services hygiène propreté : MP 4 ;
- bac + 5 manager du développement du multiservice associé à la propreté : CA 1.

### **annexe I.3 : Prime annuelle**

[En vigueur étendu](#)

"Il est créé à l'annexe I « Annexes relatives aux classifications et rémunérations » de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 une annexe I. 3 « Prime annuelle » au sein de laquelle est inséré l'accord du 3 mars 2015 BO 2015/23."

### **Avenant du 23 janvier 2002 relatif à l'indemnité de transport**

FEP.

Fédération des ports et docks CGT ;

FETS-FO ;

Fédération des services CFDT ;

SNCTAN-CGC ;

CFTC.

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord annule et remplace l'article 4 du chapitre II de l'accord du 10 novembre 1998 sur le temps de travail.

Les parties signataires précisent que cet accord entre dans le cadre de la plate-forme sociale du 15 novembre 2001 qui recherche le meilleur équilibre entre les différents thèmes à traiter.

#### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Une indemnité mensuelle de transport est versée selon les modalités fixées ci-après à tout salarié remplissant les conditions définies.

### **Salariés bénéficiaires**

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Seuls bénéficient de l'indemnité de transport, à l'exception des salariés cadres, les salariés qui utilisent pour se rendre sur leur(s) lieu(x) de travail un service public de transport ou un véhicule personnel, lorsqu'il n'existe pas de service public de transport. Un justificatif du titre de transport collectif doit être fourni par le salarié (original ou copie pour le salarié à employeurs multiples).

### **Montant de l'indemnité mensuelle au 1er juillet 2002**

#### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

Pour les salariés concernés effectuant 151,67 heures, le montant de l'indemnité est fixé à 3 minimum garanti (MG) à partir du 1er juillet 2002.

Pour les salariés concernés effectuant moins de 151,67 heures, l'indemnité de transport est calculée au prorata de leur temps de travail.

L'indemnité de transport est calculée en fonction du minimum garanti en vigueur le 1er janvier 2002.

## Montant de l'indemnité mensuelle au 1er janvier 2007

### Article 4

En vigueur étendu

Créé par avenant du 16 mars 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-15 étendu par arrêté du 17 juillet 2006 JORF 1er août 2006.

Pour les salariés concernés effectuant 151,67 heures le montant de l'indemnité est fixé à 5 minimum garantis (MG) à partir du 1er janvier 2007.

Pour les salariés concernés effectuant moins de 151,67 heures, l'indemnité de transport est calculée pro rata temporis de leur temps de travail.

L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1er janvier en fonction du minimum garanti en vigueur à cette date.

## Montant de l'indemnité mensuelle au 1er janvier 2014

### Article 5

En vigueur étendu

Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité est fixé à 5 minimum garantis (MG).

Pour les salariés concernés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée pro rata temporis de leur temps de travail par rapport à un temps plein.

L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1er janvier en fonction du minimum garanti en vigueur à cette date.

## Principe de non-cumul

### Article 6

En vigueur étendu

L'indemnité de transport définie ci-dessus n'est pas cumulable avec toute autre indemnité ou prime de même nature, versée par l'entreprise, ni avec un remboursement de titre de transport collectif (RATP, SNCF ou autre). Cette indemnité n'est pas versée lorsqu'un moyen de transport est mis à la disposition du salarié par l'entreprise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, ou lorsque le salarié est transporté par l'entreprise.

## Application

### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2002 sous réserve de son extension.

Les dispositions de l'article 5 " Montant de l'indemnité mensuelle au 1er janvier 2014 " entreront en vigueur le 1er janvier 2014, au plus tôt et sous réserve de leur extension. Si l'extension intervenait postérieurement, l'article 5 entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

## Accord du 25 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 25 octobre 2004 (1)

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions des premier et dernier alinéas de l'article L. 981-5 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).*

FEP.

Fédération des ports et docks CGT ;  
Fédération des services CFDT ;  
SEGIC CSFV-CFTC ;  
FEETS-FO ;  
SNCTAN-CGC.

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté et des services associés souhaitent créer, par le présent accord, 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 et un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié.

Ainsi, les partenaires sociaux partagent les ambitions de :

- rendre le secteur plus attractif et 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 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 correspondant aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en oeuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels le FAF Propreté, l'INHNI et le FARE.

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté et des services associés souhaitent mener une politique de la formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation 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 oeuvre des actions de formation prévues dans le présent accord.

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 CPNE FP un rôle renforcé dans le cadre de cet accord.

#### Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF sous le code 74-7Z, 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 93-0A. Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ainsi que le ramonage.

## **TITRE Ier : L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS DE LA PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS**

### **Article 1er**

#### **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 décident la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constituera une nouvelle mission de la CPNE FP et permettra à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction sera organisée par la création au sein de la CPNE FP d'un comité de pilotage de l'observatoire.

Il fournira des données permettant notamment de :

- définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation ;

- définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique.

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

1. 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.

2. Etablir les lettres de missions permettant au FAF Propreté de réaliser ou faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission et d'y affecter les moyens humains nécessaires (dans la limite d'un emploi équivalent temps plein).

3. Faire réaliser le cas échéant des études, enquêtes auprès d'organismes compétents choisis par elle.

4. Assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers.

5. Collecter les données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

La CPNE FP se réunit en comité de pilotage de l'observatoire, au moins deux fois par an, pendant la première période triennale.

## **TITRE II : LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DES SALARIÉS**

## Chapitre 1er : Les priorités de formation

### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux définissent 3 niveaux de priorités au sein de la branche professionnelle concernant les publics salariés dans le cadre de la mise en oeuvre des différents dispositifs les concernant, c'est-à-dire dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation. Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord. Ces priorités permettront aux entreprises de pouvoir bénéficier de financements complémentaires du FAF Propreté, dans la limite des fonds disponibles.

### Les publics prioritaires de la branche

#### Article 2

##### En vigueur étendu

1re 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 : les agents de service, les femmes et les jeunes, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

2e 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.

3e priorité. - Pour les salariés dont la diversité des activités professionnelles nécessite des déplacements ou des interventions spécifiques (par exemple : services associés, laveurs de vitres, équipes volantes, travaux spéciaux, exceptionnels, etc.), les partenaires sociaux décident d'un certain nombre d'actions qui s'entendent comme étant la troisième priorité de la branche, et cela afin de développer leur compétence.

### Les objectifs prioritaires de la branche

#### Article 3

##### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

1. Pour les agents de service, les femmes et les jeunes :

- faciliter l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française structurée par la branche, pour les entreprises de toute taille (cf. art. 8 du présent accord) ;
- renforcer les compétences techniques, organisationnelles et aptitudes de service ainsi que l'acquisition des compétences liées aux services associés ;
- faciliter l'accès à certains niveaux de qualification notamment par l'acquisition de certificats de qualification professionnelle construits par la branche ;
- développer la formation à la prévention des risques dans le respect de la législation en vigueur.

2. Pour l'encadrement intermédiaire, la maîtrise, les cadres, les employés administratifs :

Pour l'encadrement intermédiaire de proximité :

- le développement des capacités techniques, organisationnelles (incluant les notions informatiques de base), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client).

Pour la maîtrise :

- l'acquisition de compétences commerciales, communication et gestion de sites notamment multiservices ;
- l'acquisition de compétences de base à la gestion des ressources humaines (recrutement, entretien d'évaluation, motivation du personnel, tutorat, gestion des compétences...).

Pour les cadres :

- le développement des compétences commerciales (notamment sur la dimension " services "), de l'organisation, de gestion des sites (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management (notamment le tutorat) ;
- le développement de démarches de gestion des ressources humaines prenant appui sur les outils de la branche professionnelle (OASIS, ODYSSE, répertoire des compétences, plate-forme NOE de formation au multiservices...).

Pour les employés administratifs : le développement de compétences favorisant leur évolution professionnelle particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de l'évolution technique des outils de gestion.

3. Pour les salariés dont la diversité des activités professionnelles nécessite des déplacements ou des interventions spécifiques développant leur compétence : la formation nécessaire à l'acquisition de compétences liées à la prévention des risques lors d'interventions spécifiques (CACES, cariste et/ou PEMP, habilitations électriques H1B1 et H0B0, brevet de sauveteur-secouriste du travail : SST, etc.), ainsi que l'acquisition du permis de conduire.

Par ailleurs, les partenaires sociaux estiment important le développement des compétences, dans le cadre d'actions pilotes, de dirigeants salariés de PME, et ce par la mise en place de démarches de progrès alternant formations collectives et individuelles, sur des thèmes débouchant sur la gestion des ressources humaines et la formation, la maîtrise de l'organisation, des indicateurs de gestion, de la conduite de démarches de qualité.

## Chapitre II : L'accès à la formation professionnelle

### Le droit individuel à la formation

#### Article 4

##### En vigueur étendu

Le droit individuel à la formation s'applique à tous les salariés à temps plein et à temps partiel en contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Les partenaires sociaux décident d'augmenter le crédit d'heures annuel acquis au titre du DIF à 21 heures, le plafond légal est porté à 126 heures.

Ainsi, pour les salariés à temps plein le nombre d'heures est plafonné à 126 heures sur une durée de 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé pro rata temporis, il est également plafonné à 126 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées. Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation se réalisent en dehors du temps de travail.

La mise en oeuvre du DIF ainsi que ses modalités restent à l'initiative du salarié en accord avec son employeur, par accord écrit entre les parties ou dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par le présent accord dans l'article 3, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le salarié est informé annuellement, avec le bulletin de salaire du mois de

décembre, du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Considérant la particularité de la branche liée à l'application du transfert conventionnel des salariés (accord du 29 mars 1990), la condition de 1 an requise pour bénéficier des heures acquises au titre du droit individuel à la formation s'apprécie par rapport à la date du contrat de travail en cours reprenant l'ancienneté acquise en cas de transfert conventionnel.

Concernant les salariés dont le contrat de travail se poursuit au sein de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante fait connaître, par écrit, à l'entreprise entrante le nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation pour chaque salarié transféré. En cas de transfert d'un salarié pour une partie de son temps de travail, les droits acquis au titre du DIF transférés sont ceux relatifs au temps de travail ainsi transféré.

Selon les ressources financières disponibles et les demandes individuelles à satisfaire, le conseil d'administration du FAF Propreté pourra être amené à faire varier le taux et/ou le type de remboursement de frais relatif à sa prise en charge sur les fonds mutualisés.

### La période de professionnalisation pour les salariés

#### Article 5

##### En vigueur étendu

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en oeuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur 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.

La période de professionnalisation doit permettre notamment la réalisation de formations diplômantes ou qualifiantes, particulièrement en vue de l'obtention des certifications de branche actuellement en cours de construction.

Le bénéfice de la prise en charge financière totale ou partielle du FAF Propreté 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 le FAF Propreté.

Les formations accessibles dans le cadre de la période de professionnalisation sont définies dans le chapitre Ier du présent accord.

La prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des coûts pédagogiques des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation de la période de professionnalisation est de 10 à 30 € de l'heure, 50 € maximum de l'heure pour les cas exceptionnels et 300 € maximum par jour pour le bilan de positionnement. Si au cours de la mise en oeuvre du présent accord, il est nécessaire de modifier ces forfaits, la CPNE FP de la branche procédera, sur proposition du FAF Propreté, aux modifications nécessaires (1).

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement de la période de professionnalisation pour les salariés ne prendra effet qu'après accord préalable du FAF Propreté.

En cas d'insuffisance de ressources financières, le conseil d'administration du FAF Propreté pourra ajuster les types de prise en charge.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 983-1 du code du travail (arrêté d'extension du 28 juin 2005, art. 1er).

### Des modalités de formation adaptées et novatrices

#### Article 6

##### En vigueur étendu

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 du FAF Propreté 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.

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

##### **Article 7**

##### **En vigueur étendu**

Le compte épargne-temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998. Les partenaires sociaux décident, par avenant audit accord, 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.

### **Chapitre III : La diversité des publics et des situations**

#### **L'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme et l'initiation et le perfectionnement à la langue française**

##### **Article 8**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux considèrent la maîtrise des écrits professionnels ainsi que l'initiation et le perfectionnement à la langue française comme des axes essentiels pour l'accès et le développement de la formation. A ce titre, et pour favoriser son développement auprès des salariés concernés, les partenaires sociaux décident d'affecter annuellement à ces actions 5 % au moins des fonds mutualisés de la branche (art. 32 du présent accord) ; au cas où ce pourcentage n'a pu être atteint, le reliquat sera affecté aux fonds mutualisés. Dans ce cadre, la CPNE FP définira annuellement le nombre et la durée des actions prioritaires financées en tout ou partie par l'OPCA, notamment en ce qui concerne la période de professionnalisation sur proposition du conseil d'administration du FAF Propreté.

#### **La formation des salariés à temps partiel et des salariés oeuvrant sur plusieurs sites**

##### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

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 le FAF Propreté.

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.

#### **Les travailleurs handicapés**

##### **Article 10**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires signataires recommandent aux entreprises, en application des dispositions des articles L. 323. 1 et L. 934. 2, alinéa 15 du code du travail, de privilégier l'emploi des handicapés et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences.

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 ;
- de contribuer à l'intégration des personnes handicapées en développant des modalités d'accueil adaptées en entreprise ;
- de 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 ;
- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise.

### **Chapitre IV : Les compétences managériales de l'encadrement**

#### **Le rôle de l'encadrement**

##### **Article 11**

##### **En vigueur étendu**

Le personnel d'encadrement joue un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins de formation des salariés. Il facilite l'information relative à la formation, encourage à la participation des salariés. Il met en oeuvre des actions de formation.

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.

Les partenaires sociaux préconisent aux entreprises d'intégrer dans l'organisation du travail de l'encadrement d'exploitation cette dimension formatrice.

Les différentes missions assurées par l'encadrement peuvent recouvrir notamment :

- l'accueil et le suivi des personnes sous statut scolaire ou stagiaire de la formation professionnelle amenées à intervenir dans l'entreprise dans le cadre de leurs parcours de formation ou d'orientation ;
- l'exercice du tutorat lors de l'intégration des jeunes et d'adultes sous contrat de professionnalisation, et d'apprentissage ;
- la conduite d'entretiens d'évaluation et la préconisation d'actions à réaliser, notamment de formation.

#### **La fonction tutorale et les maîtres d'apprentissage**

##### **Article 12**

##### **En vigueur étendu**

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. 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 de la politique de formation et de développement de compétences de la branche.

A ce titre, ils demandent à la CPNE FP de définir annuellement le nombre des actions de formation faites dans ce cadre, sur proposition du FAF Propreté.

Les partenaires sociaux s'entendent sur l'importance de poursuivre leur campagne nationale de formation des tuteurs appuyée par les opérateurs de la branche.

Le FAF Propreté définira les critères de prise en charge financière de la fonction tutorale (durée, coût horaire ou forfait de prise en charge) dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Pour développer l'apprentissage des jeunes dans les entreprises, les partenaires sociaux s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des maîtres d'apprentissage et demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la législation en vigueur.

Le maître d'apprentissage est choisi, sur la base du volontariat, par l'employeur et doit disposer des compétences professionnelles nécessaires à l'obtention de l'agrément.

### **Chapitre V : Le plan de formation de l'entreprise**

#### **Le plan de formation de l'entreprise**

##### **Article 13**

##### **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 au FAF Propreté, 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 actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche dans le chapitre Ier 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 oeuvre.

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 oeuvre pendant le temps de travail.

Cependant, les salariés pourront, s'ils en font la demande écrite auprès de leur employeur, se former en vue de leur développement de 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 ce cas, 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.



## Chapitre VI : L'information et la formation dans les PME

### L'information et la formation dans les PME

#### Article 14

##### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux invitent le FAF Propreté 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 besoins en financement de ces actions peuvent dépasser les limites actuelles des frais de gestion et d'information, s'ils tiennent compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP.

Les modalités spécifiques de réalisation de ces actions seront définies par Le FAF Propreté.

Le FAF Propreté informera les entreprises du concours de l'Etat quant à sa contribution financière au remplacement des salariés partis en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Son conseil d'administration 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.

Le FAF Propreté 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 formations entrant dans les priorités de branche définies en chapitre Ier.

## Chapitre VII : Les actions de formation et la validation des acquis de l'expérience

### Les actions de formation et la validation des acquis de l'expérience

#### Article 15

##### En vigueur étendu

Toute action de formation donne lieu à la remise d'une attestation, ou d'une certification, ou d'unité capitalisable, ou de diplôme, ou de titre, ou de reconnaissance par la convention collective de branche.

L'organisme de formation devra préciser les conditions de mise en oeuvre. L'attestation ou le document de certification comportera notamment les éléments suivants :

- l'objet de la formation ;
- les dates de stage et la durée ;
- l'indication de l'organisme dispensateur.

A l'issue de la période de formation, les employeurs s'attacheront à prendre en compte les qualifications acquises. Afin de permettre aux salariés de faire état des actions de formation dont ils ont bénéficié, un exemplaire du document écrit devra leur être remis.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une filière de certificats de qualification professionnelle de branche est en cours de construction, accompagné de la création d'un organisme certificateur de branche et d'une attribution nouvelle de la CPNE FP dans la délivrance des CQP. Ils soulignent leur attachement à la réussite de ce nouveau moyen d'évolution professionnelle.

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.

Les partenaires sociaux conviennent que les modalités seront envisagées dans la suite du prochain accord national interprofessionnel visant particulièrement ce dispositif, et devront prendre en compte les particularités des salariés de la branche.

## TITRE III : LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

### Chapitre Ier : La politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche

#### L'attractivité de la branche

#### Article 16

##### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en oeuvre d'un apprentissage de qualité.

Ils souhaitent développer leur action dans 3 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 adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un diplôme en apprentissage.

## Des passerelles pour les jeunes et les adultes en vue de favoriser leur intégration professionnelle dans la branche

### Article 17

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la création ou le développement de parcours de formation permettant aux jeunes et aux adultes, qui en ont besoin, d'acquérir les prérequis nécessaires avant de s'engager dans un processus de formation plus long de type contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.

Les axes principaux de ces parcours seront les suivants :

- maîtrise de l'écrit et de l'oral en français à partir des documents professionnels ;
- connaissance des métiers et validation du projet professionnel ;
- connaissance de base dans les domaines de l'hygiène et de l'environnement.

### Les publics respectifs de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation

### Article 18

#### En vigueur étendu

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, à savoir : CAP Maintenance et Hygiène des locaux, BEP Métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement (ancien BEP Bioservices à dominante Maintenance et hygiène des locaux), bac pro Hygiène-environnement, BTS Hygiène propreté 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 établie par la CPNE FP, 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 le soin de définir 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.

## Chapitre II : Le développement de l'apprentissage

### L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

### Article 19

#### En vigueur étendu

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

	1re ANNÉE	2e ANNÉE	3e ANNÉE
< 18 ans	40 %	50 %	65 %
18 à 20 ans	55 %	65 %	80 %
>21 ans	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.

### Le soutien aux CFA

### Article 20

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent pour octroyer les moyens nécessaires aux CFA Propreté 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 le FAF Propreté en vue de contribuer au financement du fonctionnement des CFA Propreté. 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 du FAF Propreté.

Dans le cadre des modalités de suivi annuel de l'exécution de cette disposition, l'INHNI devra faire parvenir au FAF Propreté 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 Propreté 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.

### **Chapitre III : Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois**

#### **Le public**

##### **Article 21**

##### **En vigueur étendu**

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 l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

#### **La durée du contrat**

##### **Article 22**

##### **En vigueur étendu**

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.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de 3 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 écrits professionnels ;
- 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 oeuvre des CQP de la branche le nécessitera. Il appartiendra à la CPNE FP de définir pour chaque CQP la durée du contrat de professionnalisation.

#### **La durée de la formation**

##### **Article 23**

##### **En vigueur étendu**

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

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 et d'initiation et de perfectionnement de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;
- c) Pour les formations qualifiantes relatives aux services associés ;
- d) La mise en oeuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE FP de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

#### **Les forfaits horaires**

##### **Article 24**

##### **En vigueur étendu**

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 10 € de l'heure par stagiaire pour les formations transversales en groupe, 15 € de l'heure par stagiaire pour les formations techniques et 20 € de l'heure pour les formations se déroulant dans de petits bassins d'emploi (4 à 5 stagiaires).

Afin de lutter contre la précarité de l'emploi et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois 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.

Si, au cours de la mise en oeuvre du présent accord, il est nécessaire de modifier les forfaits horaires, la CPNE FP de la branche procédera, sur proposition du FAF Propreté, aux modifications nécessaires.

En cas d'insuffisance de ressources financières, le conseil d'administration du FAF Propreté pourra ajuster les types de prise en charge.

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 du FAF Propreté. Conformément à l'application du présent accord, le FAF Propreté pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour prendre en charge financièrement le contrat de professionnalisation.

#### **Le tutorat**

##### **Article 25**

###### **En vigueur étendu**

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. 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 de la politique de formation et de développement de compétences de la branche.

### **TITRE IV : LE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL**

#### **Les contrats d'objectifs**

##### **Article 26**

###### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux souhaitent 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 passerelles conformément à l'article 17 du présent accord. 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 nécessaires.

#### **Le réseau de proximité du FAF Propreté**

##### **Article 27**

###### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux rappellent que le réseau actuel des agences du FAF Propreté constitue une voie privilégiée de mise en oeuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils souhaitent le renforcement des actions territoriales développées par leur OPCA.

### **TITRE V : LE RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET PARITAIRES**

#### **Les instances représentatives et paritaires**

##### **Article 28**

###### **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 et sur le projet de plan pour l'année à venir, ainsi que sur les conditions de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

#### **La négociation de branche**

##### **Article 29**

###### **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.

Un bilan de mise en oeuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

## **Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP)**

### **Article 30**

#### **En vigueur étendu**

La CPNE FP a eu 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 CPNE FP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont rendues publiques.

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle tout au long de la vie issue de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 suivie de la loi du 4 mai 2004, et enfin enrichie par le présent accord, la CPNE FP de la propreté voit ses missions élargies :

- elle devient l'instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartiendra 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 fixera également la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci peut dépasser 12 mois (art. 23 du présent accord de branche) ;
- elle procédera sur proposition du FAF Propreté, aux modifications nécessaires des forfaits de prise en charge par le FAF Propreté concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation (art. 24 du présent accord) ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés (art. 5 du présent accord) ;
- elle pourra établir des qualifications professionnelles complémentaires en vue de la réalisation de contrats de professionnalisation ;
- elle devra définir 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 8 du présent accord, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation sur proposition du conseil d'administration du FAF Propreté ;
- elle devra définir annuellement le nombre des actions de formation faites en vue du développement du tutorat, sur proposition du FAF Propreté, conformément à l'article 12 du présent accord ;
- elle sera consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs ;
- elle fera également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications.

La CPNE FP 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 nouvellement définies. La CPNE FP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications, se réunit au moins 2 fois par an, pendant la première période triennale.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la FEP.

## **TITRE VI : DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

### **La collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche**

#### **Article 31**

#### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux rappellent que le FAF Propreté est l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, créé par l'accord du 29 juillet 1993 étendu le 8 décembre 1993 et agréé en décembre 1993 et mars 1995. Compte tenu des nouvelles modalités financières relatives à l'application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et de l'application de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, les partenaires sociaux désignent le FAF Propreté comme collecteur des fonds de la formation professionnelle selon les modalités ci-dessous.

### **La collecte et la mutualisation par l'OPCA des contributions minimales de 0,50 % et de 0,15 % relatives au financement des priorités de la branche**

#### **Article 32**

#### **En vigueur étendu**

La contribution de 0,50 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus est versée obligatoirement et intégralement au FAF Propreté qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que 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 ;
- du financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;

- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La contribution de 0,15 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement au FAF Propreté qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par raccord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que 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 ;
- du financement des frais de formation et le cas échéant de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les contributions de 0,50 % et de 0,15 % seront mutualisées dans la même section, par le FAF Propreté.

La prise en charge financière des différents coûts dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation (0,50 % et 0,15 %) ne prendra effet qu'après accord préalable du FAF Propreté. Conformément à l'application du présent accord, le FAF Propreté pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour la prise en charge financière.

### **La collecte et la gestion des fonds par l'OPCA du plan de formation**

#### **Article 33**

#### **En vigueur étendu**

Les entreprises de 10 salariés et plus seront soumises aux versements obligatoires minimum au FAF Propreté :

- de 50 % du 0,9 assis sur les salaires de l'année 2005 (à compter du 1er janvier 2005), et à verser au plus tard le 28 février 2006 ;
- de 70 % du 0,9 pour les années suivantes, soit à compter du 1er janvier 2006.

La contribution du 0,90 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du droit individuel à la formation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que dans le cadre de la période de professionnalisation pour les salariés ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

Les entreprises de 10 salariés et plus seront soumises au versement obligatoire au FAF Propreté du reliquat de la contribution des entreprises à la formation professionnelle continue, non versée à la date d'échéance légale au 31 décembre de l'année de référence.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement au FAF Propreté. Elle est de 0,25 % de la masse salariale 2004, à verser au plus tard le 28 février 2005 et de 0,40 % de la masse salariale pour les années suivantes, selon les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur. Cette contribution sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du DIF ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

Les sommes collectées au titre du plan de formation seront mutualisées dans une section séparée.

Dans le cadre d'action d'intérêt collectif (AIC) une partie des contributions excédentaires des entreprises de 10 salariés et plus et des entreprises de moins de 10 salariés pourra être mutualisée pour la réalisation d'actions prioritaires de la branche, aux niveaux national et/ou régional, fixée annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

## TITRE VII : LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE ET DE RÉVISION DE L'ACCORD

[En vigueur étendu](#)

A compter de son entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace l'accord national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche du nettoyage industriel en date du 29 juillet 1993.

### La date d'entrée en vigueur de l'accord

**Article 34**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

### La durée de l'accord

**Article 35**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

### Le suivi de l'accord

**Article 36**

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

### La révision de l'accord

**Article 37**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant rentrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle.

### La dénonciation de l'accord

**Article 38**

[En vigueur étendu](#)

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes, dans les conditions prévues par l'article L. 132. 8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

### Dépôt et extension de l'accord

**Article 39**

[En vigueur étendu](#)

Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail. Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

## Accord du 1er décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche

FEP.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNES CFE-CGC.

### En vigueur non étendu

Cet accord est à insérer en annexe II. 3 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011.

#### Préambule

Conformément à l'application de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation et l'orientation tout au long de la vie et du décret du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA, les partenaires sociaux de la propreté sont dans l'obligation de se rapprocher d'un autre OPCA. En effet, leur OPCA actuel de branche, le Faf propreté, ne répond pas au critère relatif au seuil minimum de collecte porté dorénavant à 100 millions d'euros pour l'obtention de l'agrément par l'Etat.

Les partenaires sociaux rappellent que le Faf propreté constitue un opérateur essentiel de la mise en oeuvre de leur politique de formation tant d'un point de vue technique que financier.

Depuis sa création, et sous l'impulsion de la CPNEFP, le Faf propreté a particulièrement contribué au développement de la formation au sein de la branche dont l'efficacité a permis à la fois de mettre en place et développer différents dispositifs spécifiques de la branche, notamment concernant la lutte contre l'illettrisme, la construction d'une filière entière de certificats de qualification professionnelle ainsi que la mise en place d'un organisme certificateur spécifique. Il a également permis de développer le conseil et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leurs projets de formation, grâce à son réseau de proximité, et cela particulièrement en direction des PME et TPE. Il a aussi construit les partenariats nécessaires avec l'ensemble des acteurs de la formation, particulièrement l'Etat et les régions, pour abonder financièrement les projets de la branche et ainsi permettre leur réalisation. Enfin, sa réactivité et son dynamisme lui ont permis de s'adapter aux nouvelles règles relatives aux réformes de la formation professionnelle, notamment celle de 2009, et particulièrement pour l'accès au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, les partenaires sociaux ont un attachement particulier à leur opérateur, le Faf propreté. Ils rappellent que la convention portant création du Faf propreté de 1993 avait déjà défini les missions de leur OPCA telle que la loi de 2009 les définit dorénavant pour l'ensemble des OPCA.

Dans le cadre réglementaire nouveau, ils souhaitent poursuivre et déployer leur politique visant le développement de la formation des salariés de la branche ainsi que l'augmentation de l'accès à la formation et à la certification, pour les salariés faiblement qualifiés.

Les partenaires sociaux envisagent le rapprochement inéluctable du Faf propreté avec un autre OPCA selon trois principes majeurs :

- le maintien de l'autonomie de la branche et de sa gouvernance dans la mise en oeuvre de sa politique de formation et de certification, qui comprend également le maintien de liens étroits avec la CPNEFP de la branche ainsi qu'avec l'organisme certificateur de la propreté, et plus largement avec les opérateurs de la branche ;
- la participation active de la branche au sein même de l'OPCA désigné, particulièrement en ce qui concerne les projets d'ingénierie et d'études relatifs aux premiers niveaux de qualification et/ ou aux secteurs des services ;
- l'accès à des ressources complémentaires, particulièrement sur le plan financier, pour répondre au besoin de formation et de qualification des salariés de faible niveau, soit 95 % des effectifs de la branche.

### Section 1 Autonomie et gouvernance de la branche sur le champ de la formation et de la certification

#### En vigueur étendu

Depuis sa création, le Faf propreté est une association loi 1901, gérée paritaire, qui met en oeuvre la politique de la branche définie par les partenaires sociaux. Lors de l'accord formation du 25 octobre 2004, les partenaires sociaux ont souhaité créer une filière de CQP ainsi que la mise en place d'un organisme certificateur.

Afin de garantir l'homogénéité des évaluations et de délivrance des certificats, mais aussi de permettre leur accès à d'autres publics que les salariés des entreprises de propreté, les partenaires sociaux, dans le cadre de leur récent accord du 4 novembre 2010 relatif à la formation, et en conformité avec la loi du 24 novembre 2009, mettent en place un système nouveau et ouvert, en distinguant la mise en oeuvre des opérations de formation des opérations de certifications, par la création d'une nouvelle association loi 1901 : l'organisme certificateur de la branche. Il est placé sous le pilotage de la CPNEFP.

Ainsi, l'OPCA de branche et l'organisme certificateur de la propreté constituent les deux opérateurs clés de la branche visant la mise en oeuvre de sa politique de développement de la formation et de la certification professionnelle.

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

Le pilotage de la politique de la branche en matière de formation et de certification est réalisé par la CPNEFP. Ainsi, les partenaires sociaux demandent que les deux opérateurs, que sont l'actuel OPCA de branche et l'organisme certificateur en cours de création, restent placés sous le pilotage de la CPNEFP, conformément à l'accord du 4 novembre 2010, quelle que soit la configuration de l'OPCA désigné par la branche.

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme certificateur, conformément à leur accord du 4 novembre 2010, est doté d'un conseil d'administration paritaire avec une présidence alternée, créé le 14 décembre 2010, avec des statuts négociés et signés par les partenaires sociaux de la branche en date du 26 novembre 2010. Par ailleurs, ils souhaitent que des liens très étroits soient maintenus entre les deux opérateurs précités, afin de garantir la cohérence de leur politique et le maintien des équilibres financiers. Ainsi, le secrétaire général devra être le même pour l'OPCA de branche que pour l'organisme certificateur.



## **Article 2**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit créée et dédiée à la propreté et qu'elle soit administrée de manière paritaire pour remplir ses missions, conformément à la réglementation en vigueur.

## **Article 3**

En vigueur étendu

Considérant d'une part, que les missions actuelles menées par l'OPCA de branche sont en conformité avec les dispositions légales et réglementaires et, d'autre part, que leur politique est mise en oeuvre de manière efficiente eu égard aux compétences qui s'y sont développées, les partenaires sociaux souhaitent que l'ensemble des moyens actuels puissent se maintenir. Il s'agit :

- du réseau de proximité reposant sur l'implantation des antennes et des salariés du Faf propreté au sein des maisons de la propreté ;
- du développement des projets spécifiques à la branche ;
- de l'observatoire métiers et qualifications de la propreté.

Ainsi, les partenaires sociaux demandent à ce que l'ensemble des salariés affectés au département propreté d'OPCALIA, qui seront volontaires, puisse rejoindre l'OPCA Transports.

Ils rappellent également que le rapprochement des OPCA prévu par la loi doit s'inscrire dans une perspective d'optimisation de moyens et de capitalisation des expériences.

## **Section 2 Implication de la branche dans une logique intersectorielle**

En vigueur non étendu

La réforme de la formation professionnelle, inspirée par l'ANI du 7 janvier 2009 et par la loi du 24 novembre 2009, vise à instaurer des systèmes favorisant la sécurisation des parcours professionnels en permettant au plus grand nombre de personnes d'accéder à des certifications professionnelles, de valoriser les expériences acquises, notamment lorsqu'elles sont transversales, et particulièrement pour les publics de faible niveau de qualification.

## **Article 4**

En vigueur étendu

Ainsi, les partenaires sociaux considèrent que le rapprochement des OPCA prévu par la loi doit s'inscrire dans une logique ouverte et partenariale avec les autres secteurs professionnels, particulièrement dans le cadre de projets visant spécifiquement les publics de faible niveau de qualification, ou visant des secteurs de services opérationnels.

Les partenaires sociaux seront attachés à ce que la délégation dédiée à la propreté puisse être associée dans le développement de ces projets <sup>(1)</sup>.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-17 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

## **Section 3 Accès à des ressources financières complémentaires**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent l'article 53 de leur accord du 4 novembre 2010, dans lequel ils insistent sur le rôle majeur de leur OPCA dans la poursuite et l'amplification de la recherche de fonds complémentaires. La politique de formation de la branche et les publics visés doit faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les partenaires sociaux rappellent leur demande 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 de base et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité.

## **Section 4 Désignation de l'OPCA de la branche et modalités de mise en place**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux désignent comme OPCA de leur branche OPCA Transports. Cet accord prend également 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 oeuvre.

L'OPCA ainsi désigné collectera en février 2015 les contributions au titre de la formation professionnelle continue des entreprises de propreté assises sur les salaires 2014.

### **Article 7**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la propreté ont désigné leur nouvel OPCA pour une durée indéterminée. Ils assureront avec les signataires de la convention préalable au présent accord le suivi de son exécution afin de mettre en oeuvre toutes les solutions concertées en cas de difficultés.

En cas de désaccord majeur ou d'inexécution de la convention préalable à la désignation évoquée ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche pourront revenir sur cette désignation de l'OPCA sous la réserve d'un préavis de 6 mois.

### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le transfert du personnel et la mise en place effective du rapprochement juridique, comptable, budgétaire et du système d'information ainsi que la dévolution des fonds se réalisera dans le cadre règlementaire.

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Il 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. Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

## **Avenant du 18 janvier 2012 relatif à la prévention des risques professionnels**

FEP.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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 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 oeuvre de protection collective...) et s'inscrit dans une logique pluridisciplinaire.

4e étape : mettre en oeuvre 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** En vigueur étendu

##### **Article 4.1** En vigueur étendu

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 oeuvre 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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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 oeuvre 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** En vigueur étendu

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 oeuvre 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** En vigueur étendu

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 coeur 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** En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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 (1) ;
- 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. (2)

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.

(1) Les mots : « dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement » contenus au sixième alinéa de l'article 5.6 de l'avenant sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.

(Arrêté du 22 octobre 2012, art. 1er)

(2) Le huitième alinéa de l'article 5.6 de l'avenant est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.

(Arrêté du 22 octobre 2012, art. 1er)

**Article 6**  
En vigueur étendu

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 oeuvre 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. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

(Arrêté du 22 octobre 2012, art. 1er)

**Article 7**  
En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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 oeuvre 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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 14**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

Annexe

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

--	--	--	--



	Formation hygiène et sécurité Ex : risques électriques (HO) Nacelles (caces) Formations chimiques SST, PRAP, CPS propreté, etc.		Fiche d'aptitude médicale	Principaux facteurs de pénibilité (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 :	

## Accord du 14 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(1) Accord étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 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 19 juillet 2013 - art. 1)

FEP.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

SNES CGC.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Les parties signataires prennent acte de l'écart existant entre le salaire moyen des femmes et des hommes (environ un tiers plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2010) et qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés (74 % pour les AS et 84 % d'employées en 2010) et par un taux important de salariées occupant un temps partiel.

Forts de ce constat, et visant :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

- le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en oeuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

La branche se fixe comme objectif, afin de réduire les écarts salariaux, d'augmenter la part des femmes dans la population des agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres et de favoriser l'accès aux femmes et aux hommes à des postes à temps partiel en fonction de leurs souhaits motivés par des considérations d'ordre familial et/ ou personnel.

Les parties signataires soulignent qu'une telle politique d'égalité professionnelle de la branche nécessite l'engagement des entreprises à travers leur dirigeant et de la hiérarchie.

Pour compléter les données de la branche, les partenaires sociaux sollicitent de l'observatoire des métiers et des qualifications via la CPNEFP de la branche, une étude qualitative et quantitative sur l'égalité entre les femmes et les hommes dont le cahier des charges sera défini par un groupe de travail paritaire qui se réunira au cours du 4e trimestre 2012.

Les partenaires sociaux décident de se réunir à l'issue de cette étude pour apprécier les éventuelles modifications des présentes dispositions.

Il est rappelé que, selon les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés sont passibles d'une pénalité financière d'un montant maximum égal à 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action. Ce plan d'action doit être intégré soit dans le rapport annuel sur la situation économique (entreprises de moins de 300 salariés), soit dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (entreprises de 300 salariés et plus).

L'accord collectif ou le plan d'action doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins deux des domaines suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et trois de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que dans les entreprises de moins de 300 salariés et de plus de 50 salariés, un rapport sur la situation économique de l'entreprise doit être soumis annuellement pour avis au comité d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet dans les délais légaux pour avis chaque année au comité d'entreprise un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ces rapports comportent une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (art. R. 2323-9).

Les rapports, en plus de l'analyse chiffrée, devront désormais intégrer le plan d'action ou les dispositions de l'accord en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en précisant les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés, avec une définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre et une évaluation de leur coût et leur échéancier.

Devront également être prévus dans la synthèse du plan d'action ou des dispositions de l'accord, au minimum des indicateurs sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport : au salaire médian ou au salaire moyen ; à la durée moyenne entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles (art. L. 2323-57 et L. 2323-47).

Conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise (CE) doit constituer une commission de l'égalité professionnelle qui a pour rôle notamment de préparer les délibérations du CE sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

## **Article 2**

En vigueur étendu

### **Article 2.1**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités résultant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

## **Article 2.2**

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est mentionné que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations sur les salaires.

L'employeur procédera à une comparaison des rémunérations et prendra, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

## **Article 3**

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à respecter l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Il est souligné que le libellé des postes doit être non discriminant.

## **Article 4**

En vigueur étendu

Les signataires affirment que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle participe au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

Les entreprises veilleront à respecter un accès égal à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Cette égalité doit exister tant en termes de nombre d'heures de formation qu'en termes de niveau de formation.

Afin de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés en prenant en compte notamment les contraintes familiales des salariés et afin de promouvoir des actions de formations qualifiantes et/ou diplômantes, les parties signataires définissent les axes de progrès suivants :

- la prise en compte dans l'organisation de la formation des situations de cumul d'emplois des salariés à temps partiel et la mise en place de formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;
- l'incitation au recours à la formation à distance ;
- la réduction des déplacements pour prendre en considération les contraintes liées à la parentalité (garde d'enfants...).

L'engagement de prendre en compte les particularités de l'organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs figure dans l'accord du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle (art. 5.2.26 « La formation des salariés multi-employeurs » ; art. 5.2.27 « La formation des salariés à temps partiel et oeuvrant sur plusieurs sites »).

Les partenaires sociaux s'attacheront à mettre en place des actions à mener en vue de favoriser l'accès des femmes à certains métiers techniques, traditionnellement masculin et inversement. Ainsi, afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les femmes agents de service sont désignées comme public

prioritaire majeur de la branche dans l'accord de branche du 4 novembre 2010.

Il est mis en place, dans l'accord sur la formation professionnelle, un dispositif d'acquisition des compétences clés à acquérir dans la perspective de permettre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, notamment au niveau de la classification agent de service.

Les entreprises vérifieront que les formations en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés en charge de famille.

Afin d'assurer au mieux la mixité dans l'accès à la formation, toute décision de refus ou de report de formation (CIF, DIF, congé de bilan de compétences...) devra être motivée.

Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, pour congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Par ailleurs, l'encadrement sera sensibilisé sur la question de l'égalité professionnelle concernant l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

Enfin, les parties attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'application de l'accord du 29 mars 1990 (art. 7 de la convention collective nationale du 26 juillet 2011) ne doit pas être un obstacle au départ en formation des salariés dans l'entreprise.

#### **Article 5**

##### **En vigueur étendu**

Les entreprises veilleront à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un handicap.

Afin de faciliter leur reprise de travail après un congé parental d'éducation, les salariés seront prioritaires pour accéder aux actions de formation. Par ailleurs, après un départ en congé de maternité ou en congé parental d'éducation, un entretien individuel sera accordé, dans un délai raisonnable, à la demande du salarié concerné dans la perspective notamment d'une formation de remise à niveau.

Les entreprises mettront en oeuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés d'avoir une meilleure connaissance de la diversité des métiers, élargissant ainsi leurs possibilités d'évolution professionnelle. La branche met à la disposition des entreprises un site et des brochures d'information.

Les entreprises veilleront à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées, surtout sur les postes à responsabilité, permet une représentation la plus équilibrée possible.

#### **Article 6**

##### **En vigueur étendu**

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement de l'entreprise.

Fort du constat que les femmes occupent majoritairement des emplois à temps partiel (données nuancées par le phénomène multi-employeur), la branche se donne pour objectif de privilégier les propositions d'emploi à temps plein et favoriser l'accès des femmes et des hommes à des postes à temps partiel choisis.

Poursuivant cet objectif, les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel. L'article 6.2.5 de la convention collective nationale du 26 juillet 2011 sur la priorité d'accès à un temps plein offre l'opportunité, pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, d'augmenter leur durée contractuelle du travail, pour une durée déterminée et en fonction des capacités de l'entreprise. La conclusion de ces avenants temporaires, à la demande du salarié, permet d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel tout en leur offrant des garanties sur les modalités de retour aux conditions initiales de travail.

Afin de favoriser cette priorité d'accès à un temps plein, les partenaires sociaux, dans l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel, ont instauré le système « des fiches de souhaits » afin de faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures choisies ou à un emploi à temps plein. Dans le même sens, il est rappelé que la possibilité d'accès à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein doit être indiquée lors de la conclusion des contrats de travail.

Il est également prévu dans cet accord sur le temps partiel une durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés.

Par ailleurs, les signataires invitent les entreprises à améliorer l'information sur les postes disponibles notamment par voie d'affichage à destination de l'ensemble des salariés à temps partiel et non seulement à l'attention des salariés intéressés. Cette information sera élargie aux institutions représentatives du personnel.

#### **Article 7**

##### **En vigueur étendu**

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Article 8**

##### **En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

#### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

#### **Article 10**

##### **En vigueur étendu**

Le présent accord 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.

## Accord du 25 juillet 2012 relatif à l'emploi des seniors

FEP.

CSFV CFTC ;

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FETS FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

En application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de ses décrets publiés au Journal officiel du 21 mai 2009 relatifs aux accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Considérant l'article L. 2241-4 du code du travail visant la négociation triennale de branche sur l'emploi des salariés âgés ;

Prenant en compte l'accord de branche signé le 22 septembre 2009 qui prendra fin le 31 décembre 2012 et son bilan ;

Le présent accord vise à reconduire la politique volontariste en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés dans le secteur pour mieux gérer les carrières des seniors et ainsi sécuriser leur maintien dans l'emploi et leur employabilité.

En 2010, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans à 64 ans est en France de 39,7 %. Le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté d'environ 2 points par an de 2008 à 2010, contre 0,5 point annuellement de 2003 à 2007. De 2000 à 2010, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé dans la quasi-totalité des pays de l'Union européenne, avec pour la France une progression inférieure à la moyenne européenne (source DARES).

Le présent accord vise à répondre à cet enjeu majeur que constitue l'amélioration du taux d'emploi des seniors.

Depuis un certain nombre d'années, les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés en faveur de la promotion de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de maintenir et faire évoluer le capital « compétences » des salariés, notamment sur la seconde partie de leur carrière. Ainsi, dans le cadre de l'accord du 4 novembre 2010, les salariés seniors sont désignés comme un des publics prioritaires majeurs de la branche.

Parallèlement dans ledit accord de 2010 sont définies des priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, l'accès aux CQP (certificats de qualification professionnelle) et la lutte contre l'illettrisme constituent des axes ouverts en priorité aux seniors. Les partenaires sociaux rappellent qu'une filière de CQP de branche est construite, accompagnée de la mise en place d'un organisme certificateur de branche et d'une attribution nouvelle de la CPNEFP dans la délivrance des CQP.

Cette politique s'inscrit dans le prolongement de celle en faveur de la prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité. Les partenaires sociaux ont créé dans l'accord du 18 janvier 2012 une commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS) dont une des missions est la définition d'actions prioritaires, notamment vis-à-vis des seniors. Figurent également dans cet accord des dispositions spécifiques relatives au suivi de la santé des salariés âgés afin de contribuer à leur maintien en bonne santé.

S'agissant des négociations en matière de pénibilité, la branche a établi un diagnostic des situations de pénibilité dans le cadre du volet prévention et s'est engagée à ouvrir des discussions sur le volet compensation/réparation au cours du second semestre 2012.

Les partenaires sociaux ont conscience que le vieillissement de la population salariée, conjugué avec d'autres facteurs, augmente le risque de développement de troubles musculo-squelettiques (TMS). Or, plus de 50 % des effectifs dans la branche ont plus de 40 ans. Aussi, dans ce contexte attendu de vieillissement de la population salariée, la politique de branche de prévention des TMS contribue à diminuer le risque à sa source afin de favoriser l'allongement des parcours professionnels. Les partenaires sociaux rappellent que cette démarche de branche est un dispositif global qui contribue à développer une culture de prévention pérenne au sein de l'entreprise et s'adresse à l'ensemble des acteurs, du dirigeant à l'agent de service. La démarche de branche repose sur un dispositif de « formation action » adapté au secteur, dont les certifications délivrées (certificat prévention secours propreté et animateur prévention TMS) sont reconnues par l'INRS.

Le succès d'une telle politique en faveur du maintien dans l'emploi des seniors nécessite l'implication et l'engagement de chacun. Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toutes formes de discriminations à l'égard des salariés seniors. En effet, grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes notamment et la transmission des savoir-faire.

Les partenaires sociaux s'entendent à travers cet accord pour favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, en améliorant l'accès à la formation professionnelle des seniors et en anticipant les carrières professionnelles.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Le secteur de la propreté comporte une majorité de petites et moyennes entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou d'entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés que le présent accord souhaite accompagner dans la mise en oeuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés. Cet accord ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'actions existants ou à venir.

Les entreprises ayant au moins 300 salariés doivent définir leur propre norme afin de mieux répondre aux réalités spécifiques et opérationnelles qui les caractérisent.

Compte tenu des spécificités des activités de la propreté relatives à l'environnement de travail qui s'exercent directement chez le client et parce que la faible évolution technologique permet difficilement une évolution mécanisée de certaines activités comme l'entretien courant de locaux, les partenaires sociaux seront attentifs aux perspectives offertes aux salariés, dans le cadre de leur deuxième partie de carrière, en termes de mobilité professionnelle au sein des entreprises, du secteur ou intersectorielle.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Tenant compte du contexte démographique, de la crise économique et d'un marché incertain, les partenaires sociaux s'étaient fixés en 2009, l'objectif de maintenir l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à 9 % des effectifs totaux, à la fin de l'année 2012.

En termes d'évolution démographique dans le secteur, la population des salariés âgés de plus de 55 ans atteignait 8,2 % en 2009 et en 2010, 8,6 % (sources AG2R). Le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus demeure une priorité pour la branche. Le nouvel objectif est de maintenir un taux d'activité pour ces salariés à hauteur de 10 % des effectifs, à la fin de la nouvelle triennale, soit au plus tard le 31 décembre 2015. Des indicateurs seront intégrés au rapport de branche afin de mesurer l'atteinte de cet objectif.

S'appuyant sur le bilan de l'accord de 2009 (intégré dans le présent accord), les partenaires sociaux conviennent de poursuivre les actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés notamment celles concernant l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, le développement des compétences et des qualifications, l'accès à la formation et le tutorat. Pour développer ces actions, ils font le choix du maintien des trois domaines d'actions suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les entreprises rechercheront et mettront en oeuvre les moyens propres à anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

Les partenaires sociaux demandent au comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de conduire une étude quantitative et qualitative sur l'emploi des seniors, au 1er semestre 2013. Cette étude devrait permettre aux entreprises de disposer d'éléments objectifs d'anticipation pour définir leur politique de formation et aux salariés d'élaborer leur projet professionnel.

Dans le précédent accord du 22 septembre 2009, les partenaires sociaux avaient choisi de valoriser le dispositif de la VAE (validation des acquis de l'expérience), considérant qu'il était particulièrement adapté aux salariés de 50 ans et plus. Constatant le manque d'attractivité du système, dans l'ensemble des branches, pour les premiers niveaux de qualification, les partenaires sociaux décident, néanmoins, de maintenir la politique de sensibilisation des entreprises du secteur sur le dispositif de VAE par le biais notamment des visites des conseillers de l'OPCA. Ils rappellent que la VAE est une voie privilégiée d'accès aux CQP de la branche proprement dite pour les salariés qui totalisent une expérience de 3 ans minimum dans l'emploi correspondant au CQP visé.

Par ailleurs, les signataires considèrent que l'entretien de seconde partie de carrière est un outil particulièrement adapté aux seniors dans la construction des projets professionnels. Ils souhaitent, par conséquent, continuer à promouvoir ce dispositif dans le présent accord. Les partenaires sociaux rappellent que cet entretien a lieu dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié et qu'il est renouvelé tous les 5 ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Cet entretien a pour objet de dresser avec le salarié un bilan professionnel en fonction de ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers et les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa vie professionnelle.

En fonction des objectifs de professionnalisation du salarié et au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, le salarié et l'entreprise pourront activer tous les dispositifs en leur possession : notamment, la période de professionnalisation (particulièrement pour l'accès aux CQP proprement dite), la lutte contre l'illettrisme, la validation des acquis de l'expérience, le droit individuel à la formation et le congé individuel de formation.

Tel que souhaité par les partenaires sociaux en 2009, un guide pratique de conduite d'entretien de seconde partie de carrière a été réalisé et diffusé sur les sites respectifs d'OPCALIA Propreté et de la FEP. Au-delà de la diffusion de ce guide, les parties signataires incitent les entreprises à former les managers à la conduite de l'entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.

Afin d'assurer un développement optimal des entretiens de seconde partie de carrière dans les entreprises, les partenaires sociaux demandent aux employeurs de mettre en place les procédures nécessaires afin que 100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien de seconde partie de carrière en bénéficient dans l'année suivant leur demande. Par ailleurs, dans le cadre des reprises de salariés en application de l'accord du 29 mars 1990 (intégré à l'article 7 de la convention collective nationale du 26 juillet 2011), tout salarié d'au moins 45 ans bénéficiera d'un entretien de seconde partie de carrière diligenté par l'entreprise entrante dans l'année suivant sa reprise.

Figurent dans le premier tableau ci-dessous le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et dans le second l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015 :

Dispositions favorables de 2009	Objectifs chiffrés 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés	Bilan 2009-2012
Valoriser l'expérience et les compétences acquises.	Réalisation de guides d'appui à la démarche de VAE et diffusion de cette pratique au sein des entreprises.	Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE.	2012 : - 7 candidats à la VAE de 50 ans et plus (*) ; - l'ensemble des entreprises conseillées par l'OPCA ont été sensibilisées, soit environ 2 000 entreprises.
Former les managers à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.	Nombre de salariés formés.	Nombre de salariés ayant suivi cette formation.	- 10 % des salariés ayant suivi une action « Management » ont également été formés à la conduite d'entretien.
Réaliser un guide d'entretien.	Réalisation et diffusion du guide d'entretien	Nombre de guides diffusés par le FAF.	- diffusion du guide sur le site d'OPCALIA Propreté et de la FEP et présentation dans le cadre des visites des conseillers de l'OPCA.
(*) Ces données OPCALIA Propreté n'incluent pas les congés VAE via le Fongecif (données non connues).			

Nouvelles dispositions favorables 2012-2015	Objectifs chiffrés à atteindre en 2015	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Diffusion de l'étude menée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.	Plaquette d'informations.	Suivi du nombre de plaquettes d'informations diffusées.

Développement de l'entretien de seconde partie de carrière.	100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien de seconde partie de carrière en bénéficiant dans l'année suivant leur demande ; - les salariés de plus de 45 ans repris dans le cadre de « l'article 7 » bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière dans l'année suivant leur reprise.	Suivi via le rapport de branche.
Promotion de modules de formation des managers à la conduite des entretiens de seconde partie de carrière.	Dépliants d'informations sur la gestion des âges.	Nombre de dépliants d'informations sur la gestion des âges diffusés.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie est un objectif qui permet aux salariés de perfectionner, d'adapter ou de développer leurs connaissances et leur savoir-faire et d'occuper des emplois nouveaux à la fois pour faire face à l'évolution de leur poste, des technologies et des organisations, mais aussi pour la réalisation de leurs aspirations professionnelles.

En lien avec l'accord du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux souhaitent que l'accès à la formation professionnelle soit renforcé au bénéfice des salariés les plus âgés afin de répondre aux besoins de formation issus des entretiens de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux poursuivent les engagements de 2009, notamment concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge. Ils reconduisent les objectifs chiffrés en matière de priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus pour le bénéfice d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et se donnent un nouvel engagement en terme d'accès aux formations dédiées à la prévention des risques liés aux TMS (CPS propreté et animateur prévention TMS) auprès des seniors.

En matière d'accès à la formation, les partenaires sociaux tiennent à souligner que les salariés âgés de plus de 45 ans ont été majoritairement plus formés que l'ensemble des autres salariés. Ainsi, en 2010, 38 % des salariés formés sur la période de professionnalisation prioritaire (CQP et « écrits professionnels ») avaient plus de 45 ans. Cet élément est d'autant plus significatif que l'effort de formation a baissé de manière générale en 2010.

Concernant le droit individuel à la formation, les partenaires sociaux rappellent que le crédit d'heures annuel a été porté à 21 heures pour les salariés à temps plein et le plafond légal à 126 heures. Les heures acquises au titre du DIF peuvent se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail (cf. accord du 4 novembre 2010).

Les partenaires sociaux incitent les salariés âgés de 50 ans et plus, afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel, à davantage activer leur DIF, pour financer une action de formation professionnelle, déterminée en accord avec l'employeur, notamment les actions de formation favorisant la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux CQP.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent développer l'accès à la certification professionnelle (titres ou diplômes à finalité professionnelle, CQP, MCCP) des salariés âgés de 45 ans et plus par la voie de la formation ou de la VAE. Pour atteindre cet objectif, les entreprises et les salariés seront sensibilisés sur les possibilités d'accès à ces certifications qui participent au maintien des seniors en activité.

Dans les deux tableaux ci-dessous figurent, dans le premier, le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et, dans le second, l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015.

Dispositions favorables de 2009	Objectifs Chiffrés 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés	Bilan 2009-2012
Communiquer annuellement sur l'accès à la formation ventilé par âges.	Mise en ligne annuelle sur l'extranet.	Pourcentage de salariés âgés de 45 ans ou 50 ans et plus ayant suivi une formation.	Salariés de plus de 45 ans : - 2009 : 32,26 % ; - 2010 : 32,40 % ; - 2011 : 33,50 %. Mise en ligne des données sur le site d'OPCALIA Propreté.
Accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de lutte contre l'illettrisme.	Croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés.	Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de ces actions.	Salariés de plus de 50 ans : - 2009 : 20,75 % ; - 2010 : 20,13 % ; - 2011 : 20,25 %.

Nouvelles dispositions favorables 2012-2015	Objectifs chiffrés 2015	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Développer l'accès à la certification professionnelle pour les salariés âgés de 45 ans et plus.	25 % minimum de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une formation certifiante.	Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus ayant obtenu une certification.
Favoriser l'accès au DIF pour les salariés de 50 ans et plus.	Intégrer dans les priorités du DIF financé sur les fonds de professionnalisation les demandes des salariés de 50 ans et plus.	Nombre de DIF financés par l'OPCA pour les salariés âgés de 50 ans et plus.
Accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et de prévention des risques liés aux TMS (CPS propreté et animateur prévention TMS).	Croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés.	Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de ces actions.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Dans le précédent accord, les partenaires sociaux avaient fait le choix du développement du tutorat ainsi que de la formation des tuteurs pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans.

Estimant que le tutorat pour les seniors demeure un excellent moyen de partager la culture d'entreprise et de développer une coopération intergénérationnelle dans le travail. Les partenaires sociaux entendent poursuivre leurs actions dans ce domaine. Ils incitent ainsi les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés de 50 ans et plus, sur le principe du volontariat. Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire, des moyens pour assurer sa fonction tutorale et que cette mission sera reconnue dans leurs dispositifs d'évaluation.

Lors des entretiens de seconde partie de carrière seront abordées la question du tutorat et les missions de tuteur. A ce titre, le guide de seconde partie de carrière sera actualisé afin d'intégrer cette fonction.

Constatant le peu d'appétence pour les formations de tuteur, pourtant essentielles, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un outil pratique destiné aux entreprises pour organiser le système de tutorat (type livret tutorat).

Les partenaires sociaux entendent également valoriser le parrainage dans les entreprises, pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une durée déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle. Au-delà du simple transfert de compétences techniques et professionnelles, le parrainage contribue à apporter aux nouvelles recrues un soutien personnalisé (accueil, « coaching »...). L'objectif est double puisque le parrainage permet également de valoriser l'expérience des seniors et de transmettre leurs compétences et savoir-faire.

Les seniors continueront à être sollicités prioritairement pour participer aux jurys d'examen aux CQP de branche. Les efforts dans ce domaine seront poursuivis.

Dans les deux tableaux ci-dessous figurent, dans le premier, le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et dans le second, l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015.

Dispositions favorables	Objectifs chiffrés 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés	Bilan 2009-2012
Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur.	+ 50 % de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations.	Pourcentage d'augmentation du nombre des salariés de 50 ans et plus concernés par ces formations.	Progression du nombre de salariés de 50 ans et plus formés.
Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen aux CQP de branche.	+ 50 %.	Pourcentage des salariés de 50 ans et plus concernés.	- 2009 : 64 jurys ; - 2010 : 77 jurys ; - 2011 : 87 jurys (36 % de progression entre 2009 et 2011).

Dans le tableau ci-dessous sont présentées les nouvelles dispositions favorables à réaliser au plus tard fin 2015.

Nouvelles dispositions favorables 2012-2015	Objectifs chiffrés 2015	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Mise en place d'un outil pratique destiné aux entreprises pour organiser et développer le système du tutorat dans les entreprises.	Réalisation et diffusion de cet outil (exemple : livret tutorat).	Suivi du nombre d'outils diffusés aux entreprises.
Intégrer dans le guide d'entretien de seconde partie de carrière la dimension tutorat.	Actualisation du guide d'entretien de seconde partie de carrière.	Nombre de guides actualisés diffusés.
Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur.	+ 50 % de salariés de 50 ans et plus ayant suivi cette formation.	Pourcentage d'augmentation du nombre des salariés de 50 ans et plus concernés par ces formations.
Développer le parrainage dans les entreprises.	Réalisation d'une campagne nationale de communication et de valorisation du parrainage.	Nombre d'actions de communication réalisées.
Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen aux CQP de branche.	Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus atteint en 2011.	Pourcentage des salariés de 50 ans et plus concernés.

### **Article 6** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2013. Il cessera de produire ses effets à l'issue de ce délai de 3 ans.

A cette date, il fera l'objet d'un bilan de sortie entre les partenaires sociaux pour s'assurer de l'atteinte des orientations ci-avant définies. Les indicateurs et l'évolution de leurs résultats feront l'objet d'une partie spécifique dans le rapport de branche. Par ailleurs, les objectifs chiffrés et les indicateurs relevant de l'accord « Seniors » seront présentés à la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS), issue de l'accord de branche sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans chacune des entreprises concernées de 50 à moins de 300 salariés, il sera étudié l'évolution de l'emploi des seniors par les institutions représentatives du personnel dans le cadre des obligations légales et en fonction des orientations de la branche.

L'accord fait l'objet des formalités légales de dépôt. Soumis à la procédure idoine d'extension, il est transmis en sus pour avis au secrétariat chargé de l'emploi via les services de la DGEFP.

## **Avenant n° 2 du 17 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance**

FEP.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre à jour le régime de prévoyance du personnel non cadre intégré à l'article 8.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés révisée le 26 juillet 2011 et étendue suite à la publication le 28 juillet 2012 de l'arrêté d'extension du 23 juillet 2012 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre en conformité les régimes de prévoyance intégrés respectivement aux articles 8.1 et 8.2 de la convention collective des entreprises de propreté et services associés avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 dit « catégories objectives » ;

Eu égard aux obligations légales de provisionnement de l'organisme assureur, impacté par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 sur le report de l'âge légal de la retraite, et à la situation déficitaire du régime de prévoyance du personnel non cadre confirmée par les pièces comptables présentées et analysées par le comité paritaire de suivi dudit régime de prévoyance,

En responsabilité, les parties, au vu de ces évolutions législatives et réglementaires et de l'extension de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, décident de modifier et de mettre à jour comme suit les termes desdits régimes.

## **Article 1er**

### **En vigueur étendu**

Suite à l'exclusion dans l'arrêté d'extension de la convention collective du 26 juillet 2011 de la garantie « Rente éducation » figurant à l'article 8.1.4 de ladite convention, les dispositions dudit article sont modifiées comme suit :

« 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. »

## **Article 2**

### **En vigueur étendu**

Il est ajouté un cinquième alinéa à l'article 8.1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 « Maintien, suspension et cessation du droit à garantie et de l'obligation de cotisation », rédigé comme suit :

« 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. »

Les dispositions de l'article 8.1.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 « Garantie : décès-invalidité absolue et définitive », alinéa 1, sont modifiées comme suit :

« En cas de décès d'un salarié, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital égal à 100 % du salaire annuel brut. »

Les dispositions de l'article 8.1.3 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 « Garantie : frais d'obsèques », alinéa 1er, sont modifiées comme suit :

« En cas de décès d'un salarié, de son conjoint ou 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 deux 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. »

## **Article 3**

### **En vigueur étendu**

A la suite de la phrase « 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 », sous l'article 8.1 « Prévoyance du personnel non cadre », il est inséré un troisième alinéa rédigé comme suit :

« 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. »

## **Article 4**

### **En vigueur étendu**

Il est ajouté un deuxième alinéa au préambule de l'article 8.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 « Prévoyance du personnel cadre », rédigé comme suit :

« 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. »



**Article 5**  
En vigueur étendu

Il est ajouté un cinquième alinéa à l'article 8.1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 « Maintien, suspension et cessation du droit à garantie et de l'obligation de cotisation », rédigé comme suit :  
« 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 oeuvre par ledit organisme. Lesdits éléments seront portés à la connaissance du comité de pilotage prévoyance. »

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 8.1.12 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 « Cotisations », alinéa 1, sont modifiées comme suit :

« 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 :

- 1,40 % à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant et pendant 5 années décomptées à partir de cette date ;
- puis, à l'issue de cette période, 1,30 %.

Toutefois, il est convenu d'ici l'échéance de cette période que les partenaires sociaux se réuniront au moins une fois pour faire le point sur le régime collectif. 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 %.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Les dispositions du présent avenant n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

Au plus tôt, à partir du 1er octobre 2013, si l'arrêté d'extension du présent avenant est publié au plus tard le 15 septembre 2013 et, à défaut, à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

Les parties au présent avenant conviennent de mettre à jour le contrat de garanties collectives relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés suite à l'entrée en vigueur des modifications apportées par le présent avenant.

## **Avenant n° 3 du 5 mars 2014 relatif au temps partiel**

La FEP,

La FNPD CGT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

A l'article 6.2 « Temps partiel », les trois paragraphes figurant avant l'article 6.2.1 sont remplacés par les alinéas suivants :

« 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) (7).

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 (8). 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. »

(7) Cf. rapport annuel édition 2013.

(8) Source : DADS 2010.

**Article 2**  
En vigueur étendu

1. A l'article 6.2.1 « Droits des salariés à temps partiel », il est inséré au 1er alinéa devant les mots « le personnel travaillant ... » la référence suivante « 6.2.1.1 » ;  
2. L'article 6.2.1 est complété par un article 6.2.1.2 ainsi rédigé :

#### « 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. »

(9) Cf. annexe II du présent avenant.

### **Article 3** En vigueur étendu

L'article 6.2.2 « Contrat de travail » est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

### **Article 4** En vigueur étendu

1. A l'article 6.2.4 « Organisation du travail », l'alinéa 5 est remplacé par un article 6.2.4.1 ainsi rédigé :

#### « 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 oeuvre d'horaires réguliers et regroupent les horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières.

##### a) Garanties quant à la mise en oeuvre 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 à 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). »

2. A l'article 6.2.4 « Organisation du travail », les alinéas 6,7 et 8 sont remplacés par un article 6.2.4.2 ainsi rédigé :

« 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 vacations dans la journée dont le nombre varie en fonction de la durée du travail fixée au contrat de travail des salariés à temps partiel et réparties de la façon suivante :

- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est inférieure à 16 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale sera de 12 heures ;

- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est comprise entre 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). »

3. Devant le titre « 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, il est inséré la référence suivante : « 6.2.4.3 ».

4. L'article 6.2.4.3 est ainsi rédigé :

« 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. »

(10) Cf. étude économie et statistiques n° 321-322 de 1999.

(11) 80 % des salariés ont des horaires fixes, 18 % des horaires variables, 2 % des horaires alternés ; source Insee-Enquête Emploi 2011.

## **Article 5** En vigueur étendu

1. A l'article 6.2.5 « Priorité d'accès à un emploi à temps plein », il est inséré au 1er alinéa devant les mots « Les salariés à temps partiel ... » la référence suivante « 6.2.5.1 ».

2. A l'article 6.2.5 « Priorité d'accès à un emploi à temps plein », l'alinéa 4 est remplacé par l'alinéa suivant :

« 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. »

3. A l'article 6.2.5, alinéa 7, la phrase « Dans le cas d'avenant temporaire, celui-ci ne peut être conclu que lorsque la durée du travail proposée est supérieure à 1/3 par rapport à la durée du travail inscrite au contrat de travail. » est supprimée.

4. A l'article 6.2.5, il est inséré un 10e alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

5. L'article 6.2.5 est complété, après le 10e alinéa nouveau, par un article 6.2.5.2 ainsi rédigé :

« 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 %

## **Article 6** En vigueur étendu

1. A l'article 6.2.6 « Heures complémentaires », il est inséré entre les 3e et 4e alinéas, après la phrase «... 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail. », l'alinéa suivant :

« 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 %. »

2. A l'article 6.2.6 « Heures complémentaires », à l'avant-dernier alinéa, les mots « sauf si celles-ci sont attribuées pour remplacer un salarié absent pour cause de maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou congés légaux et/ ou conventionnels » sont supprimés et remplacés par les mots « sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé ».

## **Article 7** En vigueur étendu

L'article 6.2 est complété par un nouvel article 6.2.8 ainsi rédigé :

« 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). »

## **Article 8** En vigueur étendu

L'article 6.2 est complété par un nouvel article 6.2.9 ainsi rédigé :

« 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 paritairemment. 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. »

## **Article 9** En vigueur étendu

L'article 6.4.2 « Modalités de dérogation au repos quotidien » est ainsi réécrit :

« 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 x 4 %).

b) Octroi du repos pour amplitude journalière

La durée du repos pour amplitude journalière dont bénéficie un salarié figure soit sur le bulletin de paie, soit sur un document annexé au bulletin de paie. Il est également indiqué le cumul du repos pour amplitude acquis les mois antérieurs.

Le repos pour amplitude journalière peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à 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. »

## **Article 10** En vigueur étendu

Conformément aux contreparties figurant à l'article 6.2.4.2 b de la convention collective nationale, les partenaires sociaux décident de modifier l'accord sur l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté du 23 janvier 2002, modifié par avenant du 16 mars 2006, de la façon suivante :

1. Il est créé un nouvel article 5 intitulé « Montant de l'indemnité mensuelle au 1er janvier 2014 » (12) rédigé ainsi :

« Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité est fixé à 5 minimum garanti (MG).  
 Pour les salariés concernés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée pro rata temporis de leur temps de travail par rapport à un temps plein.  
 L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1er janvier en fonction du minimum garanti en vigueur à cette date. »  
 2. L'ancien article 5 « Principe de non-cumul » devient l'article 6 et reste inchangé.  
 3. L'ancien article 6 « Application » devient l'article 7 et est complété par un 2e alinéa rédigé ainsi :  
 « Les dispositions de l'article 5 " Montant de l'indemnité mensuelle au 1er janvier 2014 " entreront en vigueur le 1er janvier 2014, au plus tôt et sous réserve de leur extension. Si l'extension intervenait postérieurement, l'article 5 entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. »

(12) Article qui entrera en vigueur selon les conditions définies à l'article 7, alinéa 2, du présent accord modifié.

**Article 11**  
 En vigueur étendu

Les parties signataires subordonnent l'entrée en vigueur du présent avenant à la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.  
 Il est ainsi convenu que, dans ces conditions, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe I

L'annexe à l'article 6.2 est modifiée de la façon suivante :

« Annexe I à l'article 6.2  
 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 : .....

En vigueur étendu

Annexe II

L'article 3.5 « Passeport santé et sécurité » de l'annexe I est modifié de la façon suivante :

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

					Date : SST :	
--	--	--	--	--	-----------------	--

Passeport professionnel de M .....

## **Avenant n° 1 du 26 juin 2014 à l'accord du 1er décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche propreté**

FEP.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNES CFE-CGC.

### **En vigueur étendu**

Le retour sur expériences de la réforme des OPCA relative à la loi du 24 novembre 2009, les nouveaux enjeux relatifs à la place et aux missions des OPCA liées à la loi du 5 mars 2014 ainsi que les perspectives à venir à moyen terme ont conduit les partenaires sociaux de la propreté à la désignation d'un nouvel OPCA de branche, pour poursuivre la mise en oeuvre et le développement de leur politique de formation.

En conséquence, ils modifient leur accord de désignation de l'OPCA de branche du 1er décembre 2011 comme suit.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Au troisième paragraphe de l'introduction, après le titre de la section 1 « Autonomie et gouvernance de la branche sur le champ de la formation et de la certification », les mots « le Faf propreté » sont remplacés par les mots « l'OPCA de branche ».

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Au premier et au troisième paragraphe de l'article 1er « Gouvernance paritaire du système de la branche visant le développement de la formation et de la certification », les mots « le Faf propreté » sont remplacés par les mots « l'OPCA de branche ».

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

A l'article 3 « Maintien de l'expertise et du réseau de proximité actuels par la mise en place d'un service dédié et spécifique à la propreté », au premier paragraphe de cet article, les mots « le FAF propreté » sont remplacés par les mots « l'OPCA de branche ».

Le deuxième paragraphe de cet article 3 est ainsi réécrit :

« Ainsi, les partenaires sociaux demandent à ce que l'ensemble des salariés affectés au département propreté d'OPCALIA, qui seront volontaires, puisse rejoindre l'OPCA Transports. »

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

Le dernier alinéa de l'article 4 « Implication au sein de projets intersectoriels » est ainsi réécrit :

« Les partenaires sociaux seront attachés à ce que la délégation dédiée à la propreté puisse être associée dans le développement de ces projets. »

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

L'article 6 « Désignation de l'OPCA de la branche » est ainsi réécrit :

« Les partenaires sociaux désignent comme OPCA de leur branche OPCA Transports. Cet accord prend également 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 oeuvre.

L'OPCA ainsi désigné collectera en février 2015 les contributions au titre de la formation professionnelle continue des entreprises de propreté assises sur les salaires 2014. »

**Article 6**  
En vigueur étendu

L'article 7 « Durée de la désignation de l'OPCA de la branche » est ainsi réécrit :

« Les partenaires sociaux de la propriété ont désigné leur nouvel OPCA pour une durée indéterminée. Ils assureront avec les signataires de la convention préalable au présent accord le suivi de son exécution afin de mettre en oeuvre toutes les solutions concertées en cas de difficultés.

En cas de désaccord majeur ou d'inexécution de la convention préalable à la désignation évoquée ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche pourront revenir sur cette désignation de l'OPCA sous la réserve d'un préavis de 6 mois. »

## **Accord du 3 décembre 2014 relatif au contrat de génération**

FEP.

FS CFTD ;

FNPD CGT.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont conclu, le 19 octobre 2012, un accord national relatif au contrat de génération ayant pour objectif d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) et de maintenir l'emploi des seniors en assurant la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises.

La loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération assure la transposition légale de ce dispositif complétée par ses décrets d'application et sa circulaire.

La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 comporte des dispositions sur le contrat de génération, notamment concernant les entreprises de 50 à 299 salariés.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur, souhaitent faciliter l'intégration pérenne des jeunes et invitent les entreprises qui ont recours à l'alternance à systématiser l'embauche en CDI des jeunes à l'issue de leur formation tout en préservant le savoir-faire et l'expérimentation des salariés seniors.

Malgré un contexte économique difficile pour atteindre ces objectifs et la contrainte pour bénéficier de l'aide « contrat de génération » d'embaucher un jeune travaillant au moins 4/5 (dans un secteur où près de 50 % des salariés travaillent moins d'un mi-temps), les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises et notamment les PME et TPE afin de les aider à mieux anticiper leurs besoins en compétences, pour améliorer l'évolution professionnelle des salariés et la gestion active des âges à travers ce dispositif « contrat de génération ».

Il est souligné que du fait du turnover important lié à l'application de l'article 7 « Transfert conventionnel des contrats de travail suite à la perte d'un marché de propriété », les entreprises n'ont pas une maîtrise de leur effectif jeunes et seniors et du mouvement des entrées et des départs. Les transferts via l'article 7 représentent 5 % du flux d'effectif. En revanche, les embauches via l'article 7 représentent près de 40 % des embauches en CDI dans le secteur (source enquête annuelle 2012).

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de l'accord sur la formation continue du 4 novembre 2010, celui sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012 ainsi que l'accord sur l'égalité professionnelle et sur les mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes du 14 mars 2012. Le présent texte complète et prend la suite des accords du 22 septembre 2009 et du 25 juillet 2012 relatifs à l'emploi des seniors dans le secteur de la propriété. Les partenaires sociaux confirment leur volonté d'ouvrir des discussions sur la prise en compte de la pénibilité au travail (prévention et réparation) conformément à la loi sur les retraites de 2014.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

### **Titre Ier Cadre juridique de l'accord**

**Article 1.1**  
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de propriété du 11 juillet 2011 puisqu'il s'agit de poursuivre et d'amplifier une politique globale de branche en favorisant l'emploi et en priorisant les publics fragilisés. Cet accord de branche peut constituer ainsi un socle de référence aux accords collectifs et aux plans d'action, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le présent accord permettra en application des dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

**Article 1.2**  
En vigueur étendu

Sur la base du diagnostic préalable de la situation de la branche, le présent accord vise notamment à :

- mettre en place des mesures concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi en leur offrant un emploi stable et en les formant ;
- favoriser l'embauche et à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés seniors jusqu'à leur départ en retraite en aménageant leurs conditions de travail ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.



## Titre II Diagnostic de la branche

### En vigueur étendu

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable annexé à l'accord. Les éléments chiffrés qui ont permis la réalisation de ce diagnostic ont été recueillis par l'observatoire des métiers de la propreté et présentés lors de la CPNEFP du 18 juin 2013. Ce diagnostic a été actualisé au vu des données DADS 2011 chiffres clés édition 2013 et sur les données d'un panel d'entreprises constitué en avril 2013 représentant 206 560 salariés.

Le diagnostic comporte notamment des éléments sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite pour les 3 prochaines années ;
- les perspectives de recrutement pour les 3 prochaines années ;
- les compétences clés telles que définies par la branche ;
- les métiers à répartition mal équilibrée.

#### A. - Pyramide des âges

La pyramide des âges de la branche se caractérise, en 2011, par le fait que 13,5 % des salariés ont 56 ans et plus, ce qui représente un taux supérieur à la moyenne nationale (11 %). Seulement 26,60 % des salariés ont moins de 36 ans en 2011 contre 38 % tous secteurs. La tranche d'âge des moins de 26 ans représente 9,4 % des salariés contre 13,7 % tous secteurs. La pyramide des âges fait apparaître un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble des secteurs (source INSEE DADS 2011).

#### B. - Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés

Pour les jeunes de moins de 26 ans, les données sont issues du panel d'entreprises 2013 : par type de contrat et concernant cette population, le diagnostic révèle un taux d'emploi en CDI de 33,7 %, alors qu'au niveau national, seul 25 % des jeunes sont en CDI.

Pour rappel, la branche témoigne sur l'ensemble des salariés d'un fort taux de contrats à durée indéterminée (80,30 %) d'après l'INSEE DADS 2011 et qui se confirme dans la durée.

Par durée du temps de travail, les jeunes de moins de 26 ans sont majoritairement à temps partiel (80,5 %). Pour rappel, suivant l'enquête annuelle 2012, 75 % des salariés de la branche travaillent à temps partiel. A noter néanmoins que ce chiffre représente les durées de travail pour un employeur et ne tient pas compte du fait que, dans la branche, un salarié sur deux cumule plusieurs emplois (53 %), notamment du fait des transferts (cf. article 7).

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, les données sont issues du panel d'entreprises 2013 :

- 97 % des salariés sont en CDI ;
- 80 % des salariés sont à temps partiel.

#### C. - Perspectives de recrutement sur l'ensemble de la population salariée

Les entreprises de propreté ont recruté en moyenne 1,17 fois leur population salariée sur l'année 2012, soit environ 550 000 personnes, soit 550 000 déclarations uniques d'embauches, dont une majorité pour assurer des remplacements. Près de 70 % des recrutements sont liés à des remplacements. Ce flux important de recrutements en CDD de remplacement s'explique par le fait que l'activité de nettoyage est un service qui doit être rendu de manière continue.

L'estimation des besoins en « emplois pérennes », c'est-à-dire en CDI et sur des temps hebdomadaires supérieurs à 17 h 50, s'évaluerait à environ 20 000 salariés. En effet, en 2012, 548 082 personnes ont été embauchées, dont 9 % en CDI, soit 49 327 personnes. Parmi ces 49 327 personnes, 19 731 sont en CDI sur des temps de travail supérieurs à un mi-temps, soit 40 %.

#### D. - Compétences clés mobilisées dans les métiers de la propreté

La branche propreté a identifié les compétences clés qui sont mobilisées dans la réalisation des activités et qui garantissent le professionnalisme tant au niveau de l'organisation que de l'exécution des prestations.

Ces compétences clés, certaines s'appuient sur des savoirs généraux et des savoirs appliqués à l'activité professionnelle (savoirs technologiques, organisationnels et relationnels).

A ce titre, la branche a développé un nouveau dispositif de formation et de certification des compétences pour les agents, les chefs d'équipe et la maîtrise d'exploitation (8 CQP).

## Titre III Tranches d'âges des jeunes et des seniors visées par les mesures de l'accord de branche

### En vigueur étendu

Compte tenu du diagnostic et des principaux éléments présentés ci-dessus, les partenaires sociaux retiennent que les mesures de l'accord ciblent :

- les jeunes âgés de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- les salariés de 55 ans et plus.

## Titre IV Dispositions en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

### Article 4.1

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 1 200 jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat à durée indéterminée sur la durée de l'accord.

Les éléments chiffrés relatifs au diagnostic soulignent que le taux de jeunes au sein des effectifs salariés est de l'ordre de 9,5 %. Les partenaires sociaux souhaitent porter ce chiffre à 10 % à la fin 2017.

Indicateur de ces objectifs chiffrés :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements et le pourcentage des jeunes âgés de moins de 26 ans.

Ces indicateurs figureront dans le rapport annuel de branche.

### Article 4.2

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des mesures qui contribuent à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au maintien de leur emploi.

#### A. - Attractivité de la propreté et orientation professionnelle des jeunes

Le secteur de la propreté, pas toujours connu et bénéficiant d'une image insuffisamment valorisée, mène pourtant depuis de nombreuses années de multiples actions visant à la promotion et à la valorisation des métiers et des formations, particulièrement en partenariat avec le monde éducatif. Ces actions ont pour objectifs de permettre aux jeunes de s'orienter positivement vers le secteur de la propreté, de permettre aux entreprises de constituer une source potentielle de recrutements de jeunes et, enfin, de favoriser la rencontre entre école/ entreprise.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre activement ces actions (site internet dédié « itineraire-proprete.com », brochures d'information, participation aux salons et forums, journées de sensibilisation, etc.) tant en direction du système scolaire qu'en direction de tous les opérateurs d'information, d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Il est à souligner qu'une orientation positive vers un métier est la motivation nécessaire, premier pas vers la réussite d'une intégration professionnelle.

Ainsi, pour enrichir et compléter les actions déjà conduites, la branche s'engage à mieux outiller les entreprises, particulièrement les PME/ TPE, dans leur communication métiers et leur recrutement des jeunes par la mise à disposition d'outils sur le web.

#### B. - Parcours d'accueil des jeunes au sein de l'entreprise

L'intégration de toute nouvelle personne au sein de l'entreprise est facilitée par un parcours structuré d'intégration, intervenant dans les premiers jours de son arrivée. Ainsi, la présentation de l'entreprise, la visite des lieux d'intervention, la présentation des collègues et des responsables, la présentation des droits et des devoirs du salarié, constituent à titre d'exemples des éléments d'information nécessaires à la compréhension de l'univers dans lequel le nouvel arrivant va pratiquer son activité et l'appropriation des règles qui en structurent l'exercice.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un livret d'accueil type, disponible sur le web, à remettre aux salariés à l'embauche notamment dans les PME/ TPE. Pour ce faire, un groupe de travail paritaire, sous l'égide de la CPNEFP, se réunira au cours du premier semestre 2015.

Afin d'apprécier la portée de cette mesure au regard de l'intégration des jeunes, le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi.

#### C. - Désignation d'un référent

L'entreprise présente au jeune, à son arrivée, un salarié « référent » qui facilitera son insertion, chargé de l'accueil et de l'aide à l'insertion du jeune dans l'entreprise, lui permettant ainsi de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues et de disposer d'une forme de soutien professionnel personnalisé. Le salarié « référent » :

1. Est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, plutôt parmi les salariés ayant une proximité géographique. Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le référent puisse assurer sa mission ;
2. Peut être différent du tuteur ou du maître d'apprentissage, dont le rôle porte principalement sur la transmission des compétences ;
3. Ne pourrait suivre, dans la mesure du possible, plus de trois jeunes en même temps.
4. S'appuiera sur le livret d'accueil de l'entreprise ou sur celui mis à disposition par la branche.

Il est à noter que dans l'accord « Senior » du 25 juillet 2012, ce principe de mise en relation avec une personne dite référente a été acté sous l'appellation de « parrain », appelé dorénavant salarié « référent ».

#### D. - Entretien de suivi du jeune

Afin de s'assurer de la qualité de l'intégration du jeune, il est organisé un entretien de suivi avec le jeune, le salarié « référent », le tuteur, le cas échéant, et le supérieur hiérarchique, permettant d'identifier d'éventuels besoins en formation. Les partenaires sociaux procéderont aux ajustements pertinents du guide actuel relatif à l'entretien professionnel, issu de la loi du 5 mars 2014, pour fournir aux entreprises via le web, un modèle d'entretien de suivi.

#### E. - Accueil des jeunes stagiaires

Afin d'assurer au jeune un stage de qualité, il est préconisé d'en offrir les conditions qui en favoriseront le bon déroulement. Pour ce faire, un maître de stage devra être désigné. Les partenaires sociaux élaboreront un livret spécifique et simple visant à outiller le maître de stage pour l'aider dans sa mission.

La branche établira un livret d'accueil type pour les stagiaires, disponible sur le web et pouvant servir de modèle aux entreprises notamment les PME/ TPE.

### Article 4.3

#### En vigueur étendu

#### A. - Maintien d'une politique engagée par la branche

Les partenaires sociaux de la propreté se sont saisis depuis longtemps du développement de l'alternance en direction des jeunes via les accords « Formation »

d'octobre 2004 et de novembre 2010. Ont été privilégiés :

1. Une lisibilité d'accès : une offre de diplômes de l'Education nationale en apprentissage et une offre de certifications de branche dans le cadre des contrats de professionnalisation permettant, ainsi aux jeunes de mettre en perspective des trajectoires professionnelles structurées et évolutives.
  2. L'accès à l'apprentissage des jeunes par une politique de rémunération des apprentis attractive, et enfin en mettant des moyens pour réduire les taux de rupture et fidéliser les jeunes par des actions d'accompagnement et de soutiens financiers spécifiques (santé, mobilité, hébergement, notamment).
- Ainsi, il est indiqué que le fonds d'aide aux jeunes en alternance (FAJA) a notamment pour objectif :
- d'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes en apportant des éléments de réponse à leurs difficultés sociales et financières ;
  - de favoriser la mobilité en permettant l'accès à la formation à des jeunes de zones géographiques éloignées des centres de formation du secteur (type cofinancement du permis de conduire ...)
  - de limiter les risques de rupture en venant en aide aux jeunes sur un plan financier et social pendant leur contrat de travail. Pour information, le taux de rupture, au niveau national au 31 décembre 2013 est de 25 %. Concernant les apprentis ayant reçu une aide individuelle ou bénéficié d'un logement, le taux de rupture est de 8 %.

Par ailleurs, conformément à l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 sur le temps partiel, des mesures au niveau de la branche afin de faciliter l'accès au logement des salariés seront mises en oeuvre.

## B. - Développement de nouvelles ambitions

Dans la perspective de poursuivre ce développement et d'accompagner les entreprises dans l'atteinte de leurs obligations d'insertion de jeunes alternants, des nouvelles actions sont mises en place :

1. La constitution d'un réseau d'organismes de formation estampillés par la branche répondant à des critères de qualité tant vis-à-vis des salariés que vis-à-vis des entreprises en adéquation avec le besoin territorial de recrutement des entreprises ;
  2. La mise en place d'une plateforme web, sous la responsabilité de l'OPCA de la branche, permettant l'accès à l'offre de formation de proximité ;
  3. La création d'un centre de ressources pédagogiques sur le web permettant de mettre à disposition du réseau d'organismes de formation estampillés d'outils nécessaires à la qualité de leurs services allant du recrutement au suivi de l'insertion professionnelle ;
- Le secteur a pour ambition de passer de 3 800 alternants en 2013 à 4 900 alternants en 2015 au sein de la branche, dont les 2/3 sont des jeunes (apprentissage ou contrat de professionnalisation), soit une augmentation de près de 30 % en 2 ans. Le suivi du nombre d'alternants sera effectué via les chiffres clés de la branche.

### Article 4.4

En vigueur étendu

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord de la propreté relatif à la formation tout au long de la vie du 4 novembre 2010.

Une attention particulière sera portée sur l'accès des jeunes à la formation, particulièrement pour transformer un emploi à durée déterminée en un emploi à durée indéterminée.

## Titre V Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

### Article 5.1

En vigueur étendu

Il s'agit de prévoir à la fois le nombre de recrutement de salariés âgés envisagés par la branche mais également au vu de la pyramide des âges de la branche, le nombre de salariés âgés maintenus dans l'emploi.

Il est rappelé la difficile maîtrise des effectifs liée aux transferts (cf. article 7, préambule).

#### Article 5.1.1

En vigueur étendu

La branche de la propreté se fixe comme objectif de réserver sur la période d'application de l'accord au moins 1 % de ses embauches en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 55 ans et plus (soit environ 1 500 embauches en CDI sur la durée de l'accord).

Indicateur de cet objectif chiffré :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements de salariés seniors de 55 ans et plus. Cet indicateur figurera dans le rapport annuel de branche.

#### Article 5.1.2

En vigueur étendu

D'après les données du diagnostic préalable, les salariés âgés de 56 ans et plus représentent en 2011, données DADS INSEE, 13,5 % de l'ensemble des salariés.

L'objectif est de maintenir ce niveau d'emploi des seniors sur la durée du présent accord.

Indicateur de cet objectif chiffré :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, le pourcentage de seniors de 56 ans et plus.

Un des enjeux de la branche est le maintien dans l'emploi des seniors mais les partenaires sociaux soulignent que la branche mène également une politique active sur le volet handicap qui est intégrée dans l'ensemble des projets de la branche (apprentissage, GEIQ, alternance...). Sur ce point, il est rappelé que la première convention AGEFIPH a été signée en 1994 et que le partenariat est reconduit pour 3 ans (2013-2015).

### Article 5.2

## En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'engager des actions de prévention de la pénibilité et prévenir l'usure professionnelle permettent de contribuer à répondre en termes de santé et de développement de l'employabilité des salariés et notamment des plus âgés.

Les partenaires sociaux constatent que plus de 50 % des effectifs dans la branche ont plus de 40 ans. Or, d'après les connaissances sur le vieillissement au travail, certaines contraintes posent davantage de problèmes aux salariés avancés en âge (horaires décalés, postures pénibles...) avec un risque accru de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Dans un contexte de vieillissement attendu de la population salariée et de ses conséquences physiologiques, les présentes dispositions s'inscrivent dans la continuité de la politique du maintien dans l'emploi des seniors issues des accords de branche « Seniors » de 2009 et de 2012 et de l'accord sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012. L'objectif est le maintien dans l'emploi de salariés en bonne santé grâce à l'amélioration de leurs conditions de travail tout au long de leur vie professionnelle.

Afin de préserver la santé et la sécurité des salariés, les entreprises sont invitées à développer une politique efficace de prévention des risques professionnels, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail au-delà des seuils d'exposition définies à l'article D. 4161-2 du code du travail et en s'appuyant notamment sur les dispositions de l'accord de branche du 18 janvier 2012. Cet accord met en place un passeport santé et sécurité en cas d'application de l'article 7 et une commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS). L'objectif de cette commission est notamment de suivre la sinistralité du secteur en matière d'AT-MP, l'évolution des principaux risques professionnels et de définir les priorités en matière de santé et de sécurité.

Le programme de branche de lutte contre les TMS participe depuis 2010 à cette montée en puissance des compétences dans le domaine de la prévention des risques au sein des entreprises et constitue une première étape de la politique globale de santé et de sécurité au travail dans la branche.

### Article 5.2.1

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont conscience que le vieillissement de la population salariée, conjugué avec d'autres facteurs, augmente le risque de développement de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Or, d'après les données de la CNAMTS, les TMS qui représentent 98 % des maladies professionnelles du secteur en 2012 touchent plus particulièrement les tranches d'âges 40-59 ans, soit 80 % des salariés victimes de TMS.

Le secteur de la propreté s'est ainsi fixé comme objectif de diminuer le nombre de TMS dans les entreprises en s'attachant à limiter le risque à sa source afin de favoriser l'allongement des parcours professionnels. L'ambition du programme est de mettre en place une approche globale des risques TMS, par le développement de compétences prévention au sein de l'entreprise.

Ce programme se décline en deux démarches auprès des cibles prioritaires que sont l'entreprise de propreté et ses acteurs internes (dirigeants, encadrements intermédiaires et agents de service) et les acteurs externes (donneurs d'ordres, concepteurs de bâtiments et fournisseurs d'équipements).

La démarche TMS en entreprise prend la forme d'un dispositif de formation-action défini entre la FEP, la CNAMTS et l'appui technique de l'INRS. Plusieurs référentiels de compétence et de formation ont ainsi été élaborés pour les dirigeants d'entreprise, les futurs animateurs de prévention des TMS, les chefs d'équipe et les agents de service. Pour ces deux dernières catégories de salariés, une formation certifiée et reconnue par l'INRS a été créée : « le certificat prévention secours » spécifique aux activités de mise en propreté. L'animateur de prévention TMS bénéficie d'un accompagnement alternant phases collectives et individuelles, formation également certifiée et reconnue par l'INRS et le dirigeant en sa qualité de pilote de la démarche suit une journée de formation. Après une phase expérimentale, la démarche ayant réussi, elle atteint sa quatrième année de déploiement.

### Article 5.2.2

#### En vigueur étendu

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) et la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité sont les outils du diagnostic de l'évaluation des risques professionnels et contribuent à la programmation et au suivi des actions de prévention.

Par conséquent, les partenaires sociaux s'engagent à mener une démarche de valorisation de ces outils (DUER, fiche de prévention des expositions, plan de prévention, passeport professionnel...) qui prendra la forme d'une boîte à outils didactique. Soutenant ainsi la mise en oeuvre de la démarche de prévention en entreprise, l'ensemble de ces outils et méthodologies seront proposés au cours du premier semestre 2015.

Afin de déterminer la programmation et d'assurer le suivi des actions de prévention, les entreprises de propreté se baseront également sur :

- les données transmises par les services de santé au travail ;
- la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée ;
- le rapport annuel écrit et présenté au CHSCT ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- l'avis et les propositions du CHSCT sur le rapport et sur le programme annuel de prévention.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que si l'entreprise est dépourvue de CHSCT, mais qu'elle est pourvue de délégués du personnel (DP), elle est tenue d'établir ces documents et de les soumettre à l'avis des DP.

### Article 5.2.3

#### En vigueur étendu

La branche a inscrit la promotion du travail en continu/en journée comme l'une des actions de son programme de développement durable. Reconnu comme facteur d'amélioration des conditions de travail en atténuant les horaires décalés notamment pour les salariés les plus âgés, les partenaires sociaux souhaitent que cette organisation du travail en continu/en journée puisse être développée dans le cadre de partenariat entre entreprises et donneurs d'ordres.

Ainsi, à la conférence de progrès sur le temps partiel le 16 novembre 2012 à Caen figuraient, parmi les pistes de progrès, le développement des interventions en continu/en journée et ceci afin de faire évoluer :

- le cahier des charges pour les chantiers en cours et à venir ;
- les horaires des vacances selon des modalités à déterminer conjointement entreprise/donneur d'ordres et en tenant compte notamment des horaires des transports publics (diminuant ainsi les risques liés aux trajets domicile-travail) ;
- et favoriser une continuité d'intervention entre plusieurs sites situés en proximité géographique pour diminuer la fragmentation du travail.

Des expérimentations en régions ont d'ores et déjà été menées et se sont révélées positives dans la mesure où ces démarches ont été pensées conjointement avec l'entreprise cliente.

La FEP a conçu, en partenariat avec le service des achats de l'Etat, une boîte à outils pour accompagner donneurs d'ordres et entreprises souhaitant mettre en oeuvre un changement d'organisation vers des prestations de propreté en continu/en journée. Elle contient de nombreux outils pratiques (grille d'analyse des sites,

questionnaires, guides d'entretien, supports de sensibilisation...) ainsi que des témoignages et bonnes pratiques issus d'expériences réussies. Un atelier de formation spécifique permet une meilleure appropriation de cet outil.

De son côté, l'Etat, dans une circulaire du 3 décembre 2008, s'était engagé à atteindre 40 % de nettoyage en journée dans ses marchés de propreté. Une circulaire du Premier ministre en date du 6 novembre 2013 porte sur le développement des prestations de nettoyage en journée dans les services de l'Etat. Ainsi, il est dit que « d'ici à 2017, 60 % des sites de chaque département ministériel devront être concernés par le nettoyage en journée et 30 % des prestations de nettoyage devront être réalisées en journée ».

Afin de sensibiliser les entreprises clientes à l'amélioration de l'organisation du travail et à la régularité des horaires, il est convenu, dans l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 sur le temps partiel, que sur la base de ces pistes de progrès et en association avec les partenaires sociaux, des chartes partenariales seraient élaborées et signées entre les partenaires sociaux et les représentants des donneurs d'ordres publics et privés, dans les 6 mois de l'extension de l'avenant.

#### **Article 5.2.4** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser la diversité des tâches pour diminuer le temps d'exposition et la polyexposition aux facteurs de pénibilité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises rechercheront à diminuer les contraintes liées aux sites en s'inspirant des exemples concrets suivants :

- pouvoir utiliser les ascenseurs, faciliter l'accès aux locaux, dégager les zones à nettoyer ;
- favoriser le travail en binôme ;
- s'équiper d'aspirateurs avec canne télescopique ;
- équiper de supports à mémoire de forme pour les dessus d'armoire ;
- équiper les agents de service de chariots de nettoyage ;
- prévoir avec le client une planification répartie des nettoyages de machines ;
- mettre en place des centrales de dosage ;
- travailler plutôt par trempage que par pulvérisation, etc.

#### **Article 5.3** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'entendent à travers cet accord pour favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, en améliorant l'accès à la formation professionnelle des seniors et en anticipant les carrières professionnelles.

La continuité des parcours professionnels est liée le plus souvent à la mise en oeuvre par les entreprises d'outils d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

La loi sur la formation de 2014 met en place un entretien professionnel au bénéfice du salarié tous les 2 ans, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel sera réalisé par écrit tous les 2 ans et après une longue période d'absence (maternité, adoption, congé parental, etc.). Cette mesure sera examinée lors des négociations de l'accord formation.

Pour assurer l'effectivité des entretiens professionnels et leur adaptation aux salariés en seconde partie de carrière, les parties signataires incitent les entreprises à former les managers à la conduite de l'entretien individuel professionnel ciblé sur la gestion des âges et la branche s'engage à promouvoir les modules de formation des managers à la conduite de ces entretiens professionnels. Le nombre de formations à l'entretien professionnel sera suivi par l'OPCA de la branche annuellement. Afin de permettre aux entreprises de disposer d'éléments objectifs d'anticipation pour définir leur politique de formation et aux salariés d'élaborer leur projet professionnel, une étude quantitative et qualitative sur l'emploi des seniors va être réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une diffusion spécifique des informations et données issues de cette étude sur la place des seniors dans la branche sera faite par les partenaires sociaux auprès des entreprises et de leurs salariés.

Enfin une campagne de sensibilisation à la gestion des âges sera réalisée à l'attention des managers, avant la fin 2015, afin de faire bénéficier aux seniors des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelle.

#### **Article 5.4** En vigueur étendu

En lien avec l'accord collectif du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que les salariés seniors sont désignés comme un des publics prioritaires majeurs de la branche afin de développer leur employabilité et sécuriser leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux reconduisent les engagements et les objectifs chiffrés (croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés de 50 ans et plus) pris dans l'accord du 25 juillet 2012 en matière de priorité d'accès à la formation pour le bénéfice d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et également en terme d'accès aux formations dédiées à la prévention des risques liés aux TMS (CPS propreté et animateur prévention TMS).

Les partenaires sociaux réaffirment également l'engagement concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge.

En matière d'accès à la formation, il est à noter les chiffres concernant les salariés âgés de plus de 45 ans (en 2011, 38 % des salariés formés sur la période de professionnalisation prioritaire CQP et MCCP avaient plus de 45 ans, en 2012, 47,6 % et en 2013, 35,24 %).

### **Titre VI Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences**

#### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux définissent des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés âgés. En effet, les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et aux savoir-faire les plus pointus et récents.

L'objectif est de garantir la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus essentiels pour la branche en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic.

#### **Article 6.1**

##### **En vigueur étendu**

La transmission des savoirs et des compétences permet à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et en développant ses savoir-faire. Cette transmission des savoirs permet de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté. Pour ce faire, différents acteurs représentés par l'encadrement, la fonction tutorale et les salariés « référents » sont parties prenantes. Il est à noter que la fonction tutorale peut reposer sur un ensemble de salariés, selon la diversité des compétences concernées et la proximité des salariés susceptibles de les transmettre.

Les modalités d'organisation de la transmission des savoirs et des compétences peuvent prendre la forme de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Ainsi, afin d'organiser la diversité des âges, dans la mesure du possible, seront associés au sein des équipes de travail des salariés expérimentés et des juniors.

Il est également rappelé que l'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur le déroulement de leur parcours professionnel.

#### **Article 6.2**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord « Formation » du 4 novembre 2010, et estimant que le tutorat demeure un excellent moyen de partager la culture d'entreprise et de développer une coopération intergénérationnelle dans le travail, ils entendent poursuivre leurs actions dans ce domaine dans la continuité de l'accord du 25 juillet 2012.

Ils encouragent ainsi les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés seniors, en particulier et sur le principe du volontariat. A cet effet, une nouvelle campagne de sensibilisation et de formation de tuteurs pourra se mettre en place, afin de développer les compétences pédagogiques au sein de l'entreprise. Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire, des moyens pour assurer sa fonction tutorale et que cette mission sera tracée dans le passeport professionnel.

La dimension « tutorat » sera également intégrée dans le guide d'entretien professionnel.

Il a été décidé, dans l'accord sur les seniors du 25 juillet 2012, la création d'un outil pratique pour organiser et développer le système du tutorat dans les entreprises, type livret tutorat, les partenaires sociaux reconduisent cet engagement.

Les partenaires sociaux réitérent leur engagement d'accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur et s'engagent à doubler le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations à la fin de la durée du présent accord.

Le parrainage dans les entreprises est également valorisé : pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une durée déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle. Au-delà du simple transfert de compétences techniques, le parrainage contribue à apporter aux nouvelles recrues un soutien personnalisé (accueil, coaching...). L'objectif est double puisque le parrainage permet également de valoriser l'expérience des seniors et de transmettre leurs compétences et savoir-faire. Le salarié expérimenté disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences.

### **Titre VII Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois**

##### **En vigueur étendu**

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle et la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles sont des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés. Dans l'accord du 14 mars 2012, les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la promotion et à la déclinaison de ces principes.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes. Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation, l'entretien d'évaluation professionnelle, par exemple.

### **Titre VIII Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME/TPE dans la gestion active des âges**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux rappellent que les mesures prises dans le cadre du présent accord s'adressent à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Compte tenu du nombre important de PME/TPE dans la branche, une information sera effectuée plus particulièrement à leur attention afin de leur faire connaître l'aide « contrat de génération ».

Une communication sera en ligne sur le site de la FEP ([www.proprete-services-associes.com](http://www.proprete-services-associes.com)). Il est rappelé que, d'ores et déjà, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide sans condition d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action en cas d'embauche d'un jeune et de maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Dans le cas d'une transmission d'entreprise, les entreprises de moins de 50 salariés ont également la possibilité de recruter un jeune sans qu'il y ait nécessairement de salarié âgé à maintenir, sous réserve que le chef d'entreprise soit âgé de 57 ans ou plus, si l'embauche du jeune est effectuée dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

## Titre IX Égalité d'accès à l'emploi dans la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toutes formes de discriminations à l'égard des salariés seniors. En effet, grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes notamment et dans la transmission des savoir-faire.

## Titre X Dispositions finales

### Article 10.1

En vigueur étendu

Les engagements pris dans le présent accord font l'objet d'un calendrier prévisionnel, annexé audit accord.

### Article 10.2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi des objectifs chiffrés et des indicateurs dans le cadre d'une commission de suivi réunissant l'ensemble des parties signataires et qui effectuera un suivi annuel des engagements quantitatifs et qualitatifs fixés dans l'accord ainsi que l'évaluation de leur réalisation conformément au décret du 15 mars 2013. Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

### Article 10.3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif. Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

### Article 10.4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de produire ses effets à l'issue de ce délai de 3 ans. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 10.5

En vigueur étendu

Une large information de l'accord sera mise en place : les partenaires sociaux informeront les entreprises et leurs salariés de la conclusion du présent accord et de son extension et le présent accord sera mis à disposition sur le site de la FEP et par voie de circulaires d'information.

## Annexe I

En vigueur étendu

### Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements et indicateurs de suivi dans le cadre de l'accord de branche sur le contrat de génération

Actions/engagements	Indicateurs de suivi	Calendrier prévisionnel de réalisation
Titre IV. - Dispositions en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi		
Article 4.1. Objectifs chiffrés et indicateurs au sein de la propriété, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée		
Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 1 200 jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI sur la durée de l'accord	Ces objectifs chiffrés seront suivis annuellement au niveau de la branche	Sur la durée de l'accord
Le taux de jeunes au sein des effectifs salariés est de l'ordre de 9,5 %. Les partenaires sociaux souhaitent porter ce chiffre à 10 % à la fin 2017		Sur la durée de l'accord
Article 4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise		
Attractivité	Mise à jour du site dédié information/orientation	1er semestre 2015

	Réalisation d'une plateforme web d'informations pour les salariés et les entreprises particulièrement sur la connaissance de l'offre de formation de proximité	
Parcours d'accueil des jeunes	Réalisation d'un livret d'accueil type disponible sur le web Le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi	1er semestre 2015
Désignation d'un référent	Le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi	1er semestre 2015
Entretien de suivi	Mise à jour du guide entretien professionnel actuel	1er semestre 2015
Accueil des jeunes stagiaires	Un maître de stage devra être désigné ; élaboration d'un livret spécifique pour l'aider dans sa mission et réalisation d'un livret d'accueil type pour les stagiaires	1er semestre 2015
<b>Article 4.3. Développement de l'alternance en direction des jeunes</b>		
Développement de l'alternance	Poursuite du FAJA (fonds d'aide aux jeunes en alternance du FARE, soit 750 000 € déjà budgétés)	Poursuite 2015
	Création d'un centre de ressources pédagogiques	1er semestre 2015
Le secteur a pour ambition de passer de 3 800 alternants en 2013 à 4 900 alternants en 2015, soit une augmentation de près de 30 % en 2 ans	Nombre de jeunes alternants par an	Mise en oeuvre 2015
<b>Titre V. - Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors</b>		
Article 5.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés		
Article 5.1.1. Objectifs en matière d'embauche des seniors		
La branche se fixe comme objectif de réserver au moins 1 % de ses embauches en CDI aux salariés âgés de 55 ans et plus (soit environ 1 500 embauches en CDI sur la durée de l'accord)	Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements de salariés seniors de 55 ans et plus en CDI. - Cet indicateur figurera dans le rapport annuel de branche	Sur la période d'application de l'accord
<b>Article 5.1.2. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors</b>		
Les salariés âgés de 56 ans et plus représentent en 2011, données DADS INSEE, 13,5 % de l'ensemble des salariés. L'objectif est de maintenir ce niveau d'emploi des seniors	Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche le pourcentage de seniors de 56 ans et plus	Sur la durée du présent accord
<b>Article 5.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail</b>		
<b>Article 5.2.1. Programme de prévention des TMS dans le secteur qui s'inscrit dans une dynamique globale de santé et de sécurité</b>		
Poursuite du programme de prévention des TMS s'inscrivant dans une dynamique globale de santé et de sécurité	Sinistralité MP dans le secteur (chiffres clés de la branche, source CNAMTS)	Sur la durée du présent accord
<b>Article 5.2.2. Document unique d'évaluation des risques et fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité</b>		
Création d'une boîte à outils didactique (DUER, plan de prévention, fiche prévention, passeport professionnel...)	Sinistralité AT-MP dans le secteur (chiffres clés de la branche, source CNAMTS)	1er semestre 2015
<b>Article 5.2.3. Promouvoir le travail en continu/en journée</b>		
Favoriser la démarche	Nombre de boîtes à outils et de participants aux ateliers de formation spécifiques	1er semestre 2015
	Signature de chartes entre représentants donneurs d'ordres publics et privés et partenaires sociaux	
<b>Article 5.2.4. Mesures d'adaptation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration des conditions de travail, au plan organisationnel, favorisant notamment la prévention des situations de pénibilité</b>		
Invitation des entreprises à favoriser la diversité des tâches pour diminuer le temps d'exposition et la poly-exposition aux facteurs de pénibilité	Pourcentage de salariés seniors maintenus dans l'emploi (cf. chiffres clés de la branche)	1er semestre 2015
<b>Article 5.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges</b>		
Entretien professionnel	Diffusion large d'outils et de modèles servant de support à l'entretien professionnel Promotion des modules de formation des managers à la conduite des entretiens professionnels	1er semestre 2015
Diffusion spécifique des informations et données issues de l'étude seniors auprès des entreprises de la branche	Réalisation de l'étude senior	1er semestre 2015
Sensibilisation des managers à la gestion des âges	Campagne de sensibilisation à la gestion des âges réalisée à l'attention des managers	Avant fin 2015
<b>Article 5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation</b>		
Engagement en matière de priorité d'accès à la formation pour les salariés âgés de 50 ans et plus (croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés)	Chiffres clés de la branche	Sur la période du présent accord
Engagement concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge	Chiffres clés de la branche	Annuellement
<b>Titre VI. - Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences</b>		
Tutorat	Nouvelle campagne formation tuteurs	Lancement 2015
		1er semestre 2015



	Réalisation d'un outil pratique permettant d'organiser la fonction tutorale au sein de l'entreprise	
	Augmentation du nombre de tuteurs formés	
	La dimension « tutorat » sera également intégrée dans le guide sur l'entretien professionnel	
Formation	Priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur et doublement du nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations.	
Titre VII. - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois		
Incitation des entreprises, dans la continuité de l'accord du 14 mars 2012, à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération, notamment l'accès à la formation professionnelle	Taux d'accès à la formation professionnelle par sexe	Mise en oeuvre 2015
Titre VIII. - Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME/TPE dans la gestion active des âges		
Une information sera effectuée plus particulièrement à leur attention afin de leur faire connaître l'aide « contrat de génération »	Une communication sera en ligne sur le site de la FEP	1er semestre 2015

## Avenant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre

FEP.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNES CFE-CGC.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux du secteur de la propreté :

- d'engager des négociations au sein de la branche afin de généraliser la complémentaire santé, conformément à l'article 1er de la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ;

- et de mettre en place un régime frais de santé obligatoire couvrant les salariés non cadres de la profession, conformément et selon les modalités rappelées dans le protocole de méthode signé le 3 juin 2014 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de recommander sans valeur contraignante pour les entreprises, dans le cadre d'une négociation de branche ultérieure, un organisme unique devant assurer la gestion dudit régime, au terme d'une procédure d'appel d'offres, conformément audit protocole de méthode, permettant une mutualisation du risque de la couverture des salariés non cadres ;

Les parties au présent avenant rappellent que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés cadres du secteur de la propreté 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 1er

#### En vigueur étendu

Les parties au présent avenant décident d'insérer un article 9 dans la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 dédié au régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre de la profession et rédigé comme suit.

« Article 9

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 obligatoire est mutualisé dans le cadre d'une recommandation d'un organisme qui sera retenu aux termes d'une négociation ultérieure.

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 toutes les entreprises relevant de la présente convention collective.

Le régime frais de santé institué par le présent article couvre l'ensemble des salariés non cadres ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective, instaurant une garantie d'emploi en faveur des salariés en cas de

succession de prestataire sur des mêmes locaux, suite à la cessation du contrat commercial ou du marché public.

## 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.

Le taux de cotisation global finançant le régime obligatoire sera fixé dans le cadre d'une négociation ultérieure portant notamment sur la recommandation de l'organisme devant assurer la gestion de la mutualisation du risque.

## 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 de garanties

Nature des frais	Panier de soins
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	20 % de la BR
Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Actes de chirurgie (ADC)	50 % de la BR
Actes d'anesthésie (ADA)	50 % de la BR
Autres honoraires	50 % de la BR
Chambre particulière	30 € par jour
Transport remboursé par la sécurité sociale	
Transport	35 % de la BR
Actes médicaux	
Généralistes (consultations et visites)	30 % de la BR
Spécialistes (consultations et visites)	30 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC)	30 % de la BR
Actes techniques médicaux (ATM)	30 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	30 % de la BR
Actes d'échographie (ADE)	30 % de la BR
Auxiliaires médicaux	40 % de la BR
Analyses	40 % de la BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie vignettes blanches	35 % de la BR
Pharmacie vignettes bleues	70 % de la BR
Dentaire	
Soins dentaires	30 % de la BR
Inlays simples, onlays	55 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	170 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	100 % de la BR + 200 €
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	40 % de la BR + 200 €
Orthopédie et autres prothèses	40 % de la BR
Optique	
Monture	40 % de la BR + 50 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Verres simples	40 % de la BR + 75 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Verres complexes	40 % de la BR + 150 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Verres très complexes	40 % de la BR + 225 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Forfait de 170 € (en remplacement des remboursements des lunettes)
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005	
Prise en charge de tous les actes de prévention	30 % de la BR

#### 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 oeuvre 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 2** En vigueur étendu

Les parties au présent avenant en demandent l'extension. Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, sous la condition suspensive de l'entrée en vigueur de l'accord portant recommandation de l'organisme devant assumer la gestion du présent régime frais de santé obligatoire et envisagé par le protocole de méthode signé le 3 juin 2014. En tout état de cause, les parties conviennent que le présent avenant ne pourra entrer en vigueur avant le 1er janvier 2016 au plus tôt.

## **Accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle**

FEP.

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

### **Préambule**

#### En vigueur étendu

Il est créé à l'annexe I « Annexes relatives aux classifications et rémunérations » de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 une annexe I. 3 « Prime annuelle » au sein de laquelle est inséré le présent accord.

Suite au relevé de conclusions du 17 septembre 2014, les partenaires sociaux mettent en place une prime annuelle.

## **Article 1er** En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ayant :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion des remises en état ;  
et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquette, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01A.

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

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

## **Article 2** En vigueur étendu

La prime annuelle est versée aux salariés ayant 1 année d'expérience professionnelle à la date du versement.

L'expérience professionnelle s'apprécie dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y ait pas eu entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois.

**Article 3**  
En vigueur étendu

La prime annuelle est calculée, dans la limite d'un temps plein, sur la base de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'AS1 A (cf. tableau).  
Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera calculé au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat de travail à la date du versement de la prime (cf. tableau).

(En pourcentage.)

Années d'expérience	Montant de la prime (*)
1 an à moins de 20 ans	6,7 % (**)
20 ans et plus	10 %

(\*) Pourcentage de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'AS1 A.  
(\*\*) Soit un montant de 100 € pour un salarié à temps plein à la date du 1er janvier 2015.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Il est expressément rappelé que cette prime ne se cumule pas avec les primes ayant le même objet ou la même cause, notamment les primes à caractère annuel résultant d'un accord, d'un usage ou de stipulations contractuelles versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année.

**Article 5**  
En vigueur étendu

En cas de transfert « Article 7 » l'entreprise sortante règle au personnel repris par le nouvel employeur la prime annuelle dont elle est redevable au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le versement de la prime annuelle sera effectué en une seule fois sur le bulletin de salaire du mois de novembre et à titre exceptionnel en deux fois au maximum dans l'année.  
En cas de départ en cours d'année, la prime est due pro rata temporis.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Pour les salariés à temps plein et pour les salariés à temps partiel, les absences du salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime annuelle donneront lieu à proratisation de son montant lorsque ces absences ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif au sens du code du travail, à l'exception de l'absence visée à l'article 4.10.2 de la convention collective (congés pour les travailleurs des DOM-TOM et travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen).  
Sont considérées comme temps de travail effectif notamment les absences suivantes : congés légaux et conventionnels, congés de maternité, congés de paternité, congé d'adoption, accident du travail et maladie professionnelle, heures de délégation, jours fériés chômés, formation et congé individuel de formation.  
Si l'absence est inférieure ou égale à 10 % du temps de travail effectif de la période de référence du versement, la prime est due dans son intégralité.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent de se réunir 12 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord moyennant un préavis de 30 jours. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux parties signataires, 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 du présent accord pourra être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

**Article 10**  
En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

**Article 12**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord n'entrent en vigueur qu'après publication de l'arrêté d'extension.  
Si l'extension intervient avant le 30 novembre 2015, le montant de la prime sera proratisé à compter du 1er juillet 2015.  
Si l'extension intervient après le 30 novembre 2015, le montant de la prime s'applique selon les dispositions de l'accord.

**Avenant n° 5 du 27 mai 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre**

FEP.  
FNPD CGT ;  
FEETS FO ;  
CSFV CFTC ;  
SNES CFE-CGC.

**Préambule**

En vigueur étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de la propreté de recommander sans valeur contraignante un organisme assureur unique pour gérer et assurer le régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre, conformément au protocole de méthode du 3 juin 2014 et à l'avenant n° 4 signé le 18 décembre 2014, et dans le respect de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 (n° 2013-672 DC) et de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale en vigueur,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté décident d'insérer un article 9.9 dans la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, dédié à la recommandation d'un organisme assureur unique devant assurer et gérer le régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre et à la tarification de ce dernier, et rédigé comme suit :

« 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 La Mondiale, sis au 104-110, boulevard Haussmann, 75379 Paris Cedex

08, 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.

Les parties à la présente recommandation conviennent que le taux fixé à l'alinéa précédent 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.

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.

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

### **Article 2** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté décident de mettre à jour les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 modifiées par l'avenant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre du secteur de la propreté à compter de l'entrée en vigueur de ce dernier de la manière suivante.

Les dispositions de l'alinéa 2 du préambule de l'article 9 intégré dans la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 par l'avenant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre du secteur de la propreté sont modifiées comme suit :

« 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 dispositions de l'article 9.1 « Champ d'application et bénéficiaires » intégré dans la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 par l'avenant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre du secteur de la propreté sont modifiées comme suit :

« 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. »

Les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 9.4 « Structure du financement » de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 sont modifiées comme suit :

« 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 3** En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension. Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension.

## **Avenant n° 6 du 1er juin 2015 relatif au régime de frais de santé**

FEP.

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

SNES CFE-CGC.

### En vigueur étendu

Suite à la signature des avenants nos 4 et 5 à la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 respectivement les 18 décembre 2014 et 27 mai 2015, les partenaires sociaux de la branche décident, par le présent avenant, de modifier ladite convention de la façon suivante :

#### Article 1er

### En vigueur étendu

L'article 9.9.1 de la convention collective des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, dédié à la recommandation d'AG2R en tant qu'organisme assureur, est modifié comme suit :

- le mot « Prévoyance » se substitue aux mots « La Mondiale » ;

- l'adresse « 37, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 » remplace l'adresse « 104-110, boulevard Haussmann, 75379 Paris Cedex 08 ».

L'article 9.3.2 « Dispositions relatives au contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion du régime frais de santé obligatoire » est numéroté 9.3.3.

#### Article 2

### En vigueur étendu

A l'article 9.5 « Niveau des prestations », il est inséré, à la suite du tableau des garanties du régime frais de santé obligatoire des salariés non cadres du secteur de la propreté, l'annexe I jointe ci-après.

#### Article 3

### En vigueur étendu

Les parties au présent avenant en demandent l'extension. Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, sous la condition suspensive de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 5 à la convention collective des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, signé le 27 mai 2015 et portant recommandation d'AG2R Prévoyance pour la gestion du présent régime frais de santé obligatoire. En tout état de cause, les parties conviennent que le présent avenant ne pourra entrer en vigueur avant le 1er janvier 2016 au plus tôt.

### Annexe

### En vigueur étendu

#### Annexe I

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

Thématiques	Réponses/précisions de la commission technique paritaire de la branche propreté
Rubrique « Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité » - poste : frais de séjour - question posée : « Quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ? »	La volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique « Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité » - postes : actes de chirurgie/actes d'anesthésie/autres honoraires - question posée : « Le niveau de remboursement comprend-il la différence CAS/non-CAS ? »	Le panier de soins a été négocié en conformité avec les exigences liées au « contrat responsable » ; par conséquent, les niveaux de remboursement sont de 70 % de la BR pour les médecins adhérant au contrat d'accès aux soins (CAS) et de 50 % de la BR pour les médecins n'adhérant pas au CAS (cf. décret du 18 novembre 2014 sur les contrats responsables et circulaire de la direction de la sécurité sociale du 30 janvier 2015).
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.



<p>Rubrique « Dentaire » - poste : orthodontie acceptée par la sécurité sociale - question posée : « Confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement »</p>	<p>Conformément à la pratique de l'assurance maladie, le niveau de remboursement est semestriel.</p>
<p>Rubrique « Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale) » - poste : prothèse auditive - question posée : « Confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement »</p>	<p>Conformément à la pratique courante des régimes frais de santé, les 200 € correspondent à un crédit annuel global.</p>
<p>Rubrique « Optique » - questions posées : « Définition des verres » « Confirmation du niveau de remboursement » « Etendue du forfait de 170 € »</p>	<p>La définition des verres est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verre simple : verre à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à 4 dioptries ;</li> <li>- verre complexe : verre à simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries, et verre multifocal ou progressif ;</li> <li>- verre hypercomplexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries, ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries.</li> </ul> <p>Les niveaux de remboursement indiqués dans le tableau de garanties s'entendent par ailleurs pour les deux verres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le remboursement d'un verre simple est donc de 40 % de la BR + 32,50 € ;</li> <li>- le remboursement d'un verre complexe est donc de 40 % de la BR + 75 € ;</li> <li>- le remboursement d'un verre hypercomplexe est donc de 40 % de la BR + 112,50 €.</li> </ul> <p>Le forfait de 170 € s'applique que ce soit pour les lentilles remboursées ou pour celles refusées par la sécurité sociale, en cas de remplacement des remboursements des lunettes. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lentilles acceptées par la sécurité sociale : forfait de 170 € en remplacement des remboursements de lunettes, ou 100 % TM si remboursement de lunettes déjà effectué ;</li> <li>- lentilles refusées par la sécurité sociale : forfait de 170 € en remplacement des remboursements de lunettes, ou aucune prestation si remboursement de lunettes déjà effectué.</li> </ul> <p>Le forfait de 170 € pour les lentilles est par ailleurs un crédit utilisable toute l'année.</p>

## Avenant n° 7 du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle

FEP.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 apporte des changements conséquents qui transforment le système de la formation professionnelle : son financement, la mise en place du compte personnel de formation pour les personnes, le développement de la certification professionnelle, une conception novatrice de la formation, des responsabilités nouvelles pour les parties.

Les partenaires sociaux de la propreté avaient déjà, à l'occasion de la réforme antérieure de 2009, anticipé certaines orientations :

- la création d'un organisme certificateur, dispositif spécifique et dédié à la certification professionnelle qui garantit la fiabilité du système et la reconnaissance des certifications délivrées, est aujourd'hui un modèle. La filière actuelle de huit CQP, conçue de manière modulaire, imbriquée et ouverte aux passerelles avec d'autres certificateurs ouvre la voie et facilite l'accès aux mobilités et évolutions professionnelles. En offrant cette visibilité, elle rend les métiers de la propreté plus attractifs ;

- la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux savoirs de base, préoccupation majeure des partenaires sociaux depuis longtemps, les a amenés à l'élaboration d'un parcours de formation adapté aux métiers de la propreté et aux publics ciblés, qui conduit aujourd'hui à un certificat délivré par la branche ;

- le « kit libéro », dispositif complet de formation au poste de travail, assurant souplesse et professionnalisme, a permis un déploiement important de la formation auprès des agents pendant plus de 10 ans.

Conformément à l'agenda social défini dans le relevé de conclusions du 17 septembre 2014, les partenaires sociaux réaffirment dans le présent avenant leur volonté de poursuivre et de déployer une politique globale visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi en développant la formation et l'alternance. Ainsi, ils souhaitent augmenter le taux d'alternants dans le secteur de 30 % en 2 ans.

Les partenaires sociaux s'accordent pour renégocier le dispositif conventionnel et s'assurer du déploiement de la formation pour le plus grand nombre de salariés.

Il sera donc abordé :

- la mise en place du compte personnel de formation ;

- la création d'une contribution financière conventionnelle ;
- l'articulation avec le transfert des salariés lors du transfert des marchés ;
- l'articulation du dispositif « maîtrise des compétences clés de la propreté » avec le socle défini par décret ;
- la rénovation du dispositif de formation des agents et de l'évolution professionnelle ;
- le développement de l'insertion durable des jeunes par l'alternance, c'est-à-dire apprentissage et contrat de professionnalisation.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur engagement pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 3 décembre 2014 d'intégrer en CDI au moins 1 200 jeunes de moins de 26 ans sur la durée de l'accord, portant le taux au sein des effectifs à 10 %.

### **Article 1er** En vigueur étendu

L'article 5 « Formation et compétences » est remplacé par un nouvel article 5 ainsi rédigé :

« Article 5  
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 oeuvre, 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 oeuvre 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

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 oeuvre 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 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. 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

#### 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 oeuvre 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 oeuvre 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

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 oeuvre 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 oeuvre.

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 oeuvre 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 oeuvre, d'évaluation en fonction de son expérience de mise en oeuvre 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

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

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 propreté est un outil construit qui liste l'ensemble des compétences du secteur de la propreté 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 oeuvre 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 oeuvre 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 propreté 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 oeuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en oeuvre 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

#### 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

#### 5.3.2.1. Période de professionnalisation pour les salariés

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en oeuvre 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.

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 ;

- 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 :

- 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

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 propreté 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 propreté 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. gov. 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. gov. 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.

### 5.3.3. Spécificités des situations et des publics

#### 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 oeuvrant 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

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 oeuvre.

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 oeuvre 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

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous salariés et souhaitent pour ce faire offrir les moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il est créé une contribution conventionnelle égale à 0,5 % de la masse salariale brute pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 %.

Ces entreprises verseront donc à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,50 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle versera à l'OPCA l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute.

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

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

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

Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d'accès aux CQP de la branche propreté 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 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, 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.

### 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

##### 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 oeuvre 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 rénovée, 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

#### 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

	1re année	2e année	3e 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 propreté 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 propreté. 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 propreté.

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 propreté, 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 propreté 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

#### 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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

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 oeuvre 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

Les partenaires sociaux rappellent que le réseau actuel de l'OPCA désigné par la branche constitue une voie privilégiée de mise en oeuvre 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

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 oeuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

### 5.6.2. Négociation de branche

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 oeuvre 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)

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 est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développements des emplois et des compétences (ADEC) qui porteront 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

La collecte des fonds de la formation professionnelle est réalisée par l'OPCA désigné par la branche en affichant explicitement l'identité de la propreté afin de maintenir la visibilité de la branche professionnelle auprès des entreprises de son champ.

Cette collecte comprend :

- la contribution obligatoire légale de 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

- la contribution obligatoire légale de 1 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, ou de 0,80 % de la masse salariale brute pour les entreprises ayant conclu un accord prévoyant la gestion internalisée du CPF ;

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.3.5, pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 % ;

- les versements volontaires dédiés au développement de la formation permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

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

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

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.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) ".

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

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 oeuvre par l'entreprise ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre 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

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 instauré une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 %, à compter des salaires versés dès le 1er janvier 2015, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Le solde sera versé avant le 1er mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectée aux entreprises de propreté, au sein de l'OPCA désigné par la branche propreté. Elle sera affectée au financement de tout type d'actions de formation et permettra la prise en charge de tous les frais attachés aux actions de formation (frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

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

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

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

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 propreté 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 propreté, signataire d'une convention générale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de propreté 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.

### 5.7.9. Recherche de fonds complémentaires

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

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 oeuvre.

Les partenaires sociaux rappellent ainsi leur attachement à ce que la section paritaire professionnelle de la propreté poursuive la mise en oeuvre 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 oeuvre 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 2** En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au moment de sa signature par les partenaires sociaux.  
Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions déterminées par la loi.

## **Avenant n° 8 du 7 octobre 2015 relatif au financement du régime de frais de santé**

FEP.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

En vigueur étendu

Suite à la signature des avenants nos 4, 5 et 6 à la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, respectivement les 18 décembre 2014, 27 mai 2015 et 1er juin 2015, les partenaires sociaux de la branche décident par le présent avenant de modifier ladite convention collective de la façon suivante :

**Article 1er**  
En vigueur étendu

A l'article 9.9.3 de la convention collective des entreprises de propreté, avant la dernière phrase, il est inséré l'alinéa suivant :  
« 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. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les parties au présent avenant en demandent l'extension et conviennent que ce dernier entrera en vigueur au 1er janvier 2016.



## Textes Salaires

### Avenant n° 8 du 27 juillet 2009 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et relatif aux salaires au 1er janvier 2010

(1) Avenant étendu 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 19 octobre 2009, art. 1er)

FEP.

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTAN CGC.

#### Préambule

##### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Il est également rappelé l'obligation prévue par l'article L. 3123-8 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein ainsi que les dispositions de l'article 6 de l'accord sur le temps partiel du 17 octobre 1997 « Priorité d'accès à un emploi à temps plein ».

Les partenaires sociaux engagent les entreprises du secteur à réfléchir sur les actions nécessaires visant à garantir l'égalité professionnelle en veillant notamment à un équilibre entre les salaires des femmes et des hommes et en mettant en oeuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales avant le 31 décembre 2010. Par ailleurs, ils encouragent à une organisation du travail assurant la conciliation, dans la mesure du possible, entre le travail à temps partiel et la vie personnelle.

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-dessous :

#### Article 1

##### En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

#### Article 2

##### En vigueur étendu

En application de l'accord sur les classifications, annexe I à la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 3 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151, 67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire × 151, 67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 au chapitre Ier de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC au 1er janvier 2010 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal officiel.

Grille de salaires applicable au 1er janvier 2010

Filière exploitation

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
--------	---------	--------------

	MP 5 (*)	15, 91
	MP 4 (*)	14, 73
Maîtrise - MP	MP 3	13, 20
	MP 2	11, 90
	MP 1	11, 25
	3	11, 21
Chef d'équipe - CE	2	11, 09
	1	10, 48
(*) Assimilé cadre.		

NIVEAU	ÉCHELON	A	B
	3	10, 87	11, 09
ATQS	2	10, 11	10, 29
	1	9, 58	9, 74
	3	9, 40	9, 57
AQS	2	9, 30	9, 48
	1	9, 22	9, 39
	3	9, 17	9, 34
AS	2	9, 12	9, 28
	1	9, 08	9, 23
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
	MA 3 (*)	15, 75
Maîtrise - MA	MA 2	14, 94
	MA 1	13, 16
	EA 4	11, 82
Employé - EA	EA 3	10, 82
	EA 2	9, 81
	EA 1	
9, 16		
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION mensuelle
	CA 6	4 210, 94
	CA 5	3 854, 06
	CA 4	3 631, 43
Cadres - CA	CA 3	3 141, 43
	CA 2	2 811, 00
	CA 1	2 382, 92

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1er janvier 2010 si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2009 ;
- à partir du 1er février 2010 si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2010 ;
- à partir du 1er mars 2010 si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2010.
- à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

## Avenant n° 9 du 4 octobre 2010 relatif aux classifications et aux salaires au 1er janvier 2011

(1) Avenant étendu 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 13 décembre 2010, art. 1er)

FEP.

CGT ;

CFDT.

### Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

### Article 2 En vigueur étendu

En application de l'accord sur les classifications, annexe I à la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 3 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1er janvier 2011.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant : taux horaire  $\times$  151,67.

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre 1er de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1er janvier 2011 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au Journal officiel.

Grille de salaires applicable le 1er janvier 2011

Filière exploitation

(En euros.)

Niveau	Échelon	taux horaire
Maîtrise - MP	MP 5 (*)	16,15
	MP 4 (*)	14,95
	MP 3	13,40
	MP 2	12,08
	MP 1	11,42
Chef d'équipe - CE	3	11,38
	2	11,26
	1	10,64
(*) Assimilé cadre.		

niveau	échelon	A	B
ATQS	3	11,03	11,26
	2	10,26	10,44
	1	9,72	9,89
AQS	3	9,54	9,71
	2	9,44	9,62
	1	9,36	9,53

AS	3	9,31	9,48
	2	9,26	9,42
	1	9,22	9,37
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
	MA 3 (*)	15,99
Maîtrise - MA	MA 2	16,16
	MA 1	13,36
Employés - EA	EA 4	12,00
	EA 3	10,98
	EA 2	9,96
	EA 1	9,30
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA 6	4 274,10
	CA 5	3 911,87
	CA 4	3 685,90
	CA 3	3 188,55
	CA 2	2 853,16
	CA 1	2 418,66

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1er janvier 2011, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2010 ;
- à partir du 1er février 2011, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2011 ;
- à partir du 1er mars 2011, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2011 ;
- à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

**Avenant n° 10 du 28 septembre 2011 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et relatif aux salaires au 1er janvier 2012**

(1) Avenant étendu sous réserve 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La FEP,

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Il a été remis aux partenaires sociaux, lors de la séance du 26 juillet 2011 sur les salaires minima, un projet d'accord patronal sur l'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche.

A la demande des organisations syndicales, ce sujet sera traité lors d'une paritaire spécifique, programmée dans le cadre d'une négociation sur l'égalité à la rentrée 2011.

**Article 3**  
En vigueur étendu

En application de l'accord sur les classifications, annexe I à la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1er janvier 2012.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant : taux horaire  $\times$  151,67.

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre 1er, de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1er janvier 2012 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au Journal officiel.

Grille de salaires applicable au 1er janvier 2012

Filière exploitation

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise - MP	MP 5 (*)	16,47
	MP 4 (*)	15,25
	MP 3	13,67
	MP 2	12,32
	MP 1	11,65
Chef d'équipe - CE	3	11,61
	2	11,49
	1	10,85
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

Niveau	Échelon	A	B
--------	---------	---	---

ATQS	3	11,25	11,49
	2	10,47	10,65
	1	9,91	10,09
AQS	3	9,73	9,90
	2	9,63	9,81
	1	9,55	9,72
AS	3	9,50	9,67
	2	9,45	9,61
	1	9,41	9,56
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA 3 (*)	16,31
	MA 2	15,46
	MA 1	13,63
Employés - EA	EA 4	12,24
	EA 3	11,20
	EA 2	10,16
	EA 1	9,49
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA 6	4 359,58
	CA 5	3 990,11
	CA 4	3 759,62
	CA 3	3 252,32
	CA 2	2 910,22
	CA 1	2 467,03

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1er janvier 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2011 ;
- à partir du 1er février 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2012 ;
- à partir du 1er mars 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2012 ;

- à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

## Avenant n° 11 du 2 août 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1er janvier 2013

(1) Avenant étendu 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 12 décembre 2012, art. 1er)

La FEP,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FNPD CGT ;

La FEETS FO,

### Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer.

### Article 2 En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail, les partenaires sociaux ont signé, de façon unanime, au niveau de la branche, un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011). Cet accord collectif du 14 mars 2012 comporte notamment des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 3 En vigueur étendu

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1er janvier 2013.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant : taux horaire  $\times$  151,67.

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre 1er, de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1er janvier 2013 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au Journal officiel.

Grille de salaires applicable le 1er janvier 2013

Filière exploitation

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire
Maîtrise - MP	MP5 (*)	16,82
	MP4 (*)	15,57
	MP3	13,96
	MP2	12,58
	MP1	11,89
Chef d'équipe - CE	3	11,85
	2	11,73

	1	11,08
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire A	Taux horaire B
ATQS	3	11,49	11,73
	2	10,69	10,87
	1	10,12	10,30
AQS	3	9,93	10,11
	2	9,83	10,02
	1	9,75	9,92
AS	3	9,70	9,87
	2	9,65	9,81
	1	9,61	9,76
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3 (*)	16,65
	MA2	15,78
	MA1	13,92
Employés - EA	EA4	12,50
	EA3	11,44
	EA2	10,37
	EA1	9,69
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre Minima conventionnels

(En euros.)

Niveau	Echelon	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4 451,13
	CA5	4 073,90
	CA4	3 838,57
	CA3	3 320,62
	CA2	2 971,33



	CA1	2 518,84

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1er janvier 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2012 ;
- à partir du 1er février 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2013 ;
- à partir du 1er mars 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2013 ;
- à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

**Avenant n° 12 du 24 juillet 2013 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et relatif aux salaires au 1er janvier 2014**

*(1) Avenant étendu 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 2 octobre 2013 - art. 1)*

La FEP,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FNPD CGT ;

La FEETS FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail, les partenaires sociaux ont signé au niveau de la branche un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Les négociations de branche relatives à l'égalité professionnelle se sont déroulées sur la base des données chiffrées du rapport annuel de branche. Ce dernier comporte des indicateurs permettant, pour chacune des composantes principales, une comparaison entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Ce rapport a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Afin de compléter ces données chiffrées de branche sur la situation comparative des femmes et des hommes en matière de rémunération, les partenaires sociaux ont prévu dans l'accord sur l'égalité professionnelle qu'une étude quantitative et qualitative serait confiée à l'observatoire des métiers et des qualifications via la CPNEFP.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes. Les partenaires sociaux préconisent également de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment filières cadres et maîtrise d'exploitation).

**Article 3**  
En vigueur étendu

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1. 1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1er janvier 2014.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant : taux horaire × 151,67.

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1er de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage

supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximal de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1er janvier 2014 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au Journal officiel.

Grille de salaires applicable au 1er janvier 2014

Filière exploitation

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise - MP	MP5 (*)	17,07
	MP4 (*)	15,80
	MP3	14,17
	MP2	12,77
	MP1	12,07
Chef d'équipe - CE	3	12,03
	2	11,91
	1	11,25
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire A	Taux horaire B
ATQS	3	11,66	11,91
	2	10,85	11,03
	1	10,27	10,45
AQS	3	10,08	10,26
	2	9,98	10,17
	1	9,90	10,07
AS	3	9,85	10,02
	2	9,79	9,96
	1	9,75	9,91
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3 (*)	16,90
	MA2	16,02

	MA1	14,13
Employés - EA	EA4	12,69
	EA3	11,61
	EA2	10,53
	EA1	9,84
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre Minima conventionnels

(En euros.)

Niveau	Echelon	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4 517,90
	CA5	4 135,01
	CA4	3 896,15
	CA3	3 370,43
	CA2	3 015,90
	CA1	2 556,62

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1er janvier 2014, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2013 ;
- à partir du 1er février 2014, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2014 ;
- à partir du 1er mars 2014, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2014 ;
- à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

**Avenant n° 13 du 17 septembre 2014 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et relatif aux salaires au 1er janvier 2015**

*(1) Accord étendu 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*  
(ARRÊTÉ du 10 décembre 2014 - art. 1)

La FEP,

La FS CFTD ;

La FNPD CGT ;

La FEETS FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 14 mars 2012 (Journal officiel du 2 août 2013) (inséré à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Ces données sont complétées par l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 3 avril 2014.

La branche rappelle que les entreprises doivent utiliser les bilans et rapports de situations comparées afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la propreté.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multiemployeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation notamment.

Enfin, les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment filières cadres et maîtrise exploitation).

### Article 3 En vigueur étendu

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1er janvier 2015.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant : taux horaire × 151,67.

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre Ier, de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1er janvier 2015 venait rattraper la valeur de l'AS1, colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au Journal officiel.

Grille de salaires applicable au 1er janvier 2015

Filière exploitation

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire
Maîtrise - MP	MP5 (*)	17,24
	MP4 (*)	15,96
	MP3	14,31
	MP2	12,90
	MP1	12,19
Chef d'équipe - CE	3	12,15
	2	12,03
	1	11,36

(\*) Assimilé cadre.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire A	Taux horaire B
ATQS	3	11,78	12,03
	2	10,96	11,14
	1	10,37	10,55
AQS	3	10,18	10,36
	2	10,08	10,27
	1	10,00	10,17
AS	3	9,95	10,12
	2	9,90	10,06

	1	9,86	10,01
A : propreté ou prestations associées.			
B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3 (*)	17,07
	MA2	16,18
	MA1	14,27
Employés - EA	EA4	12,82
	EA3	11,73
	EA2	10,64
	EA1	9,94

(\*) Assimilé cadre.

Filière cadre Minima conventionnels

(En euros.)

Niveau	Echelon	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4 563,08
	CA5	4 176,36
	CA4	3 935,11
	CA3	3 404,13
	CA2	3 046,06
	CA1	2 582,19

#### **Article 4** En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1er janvier 2015, au plus tôt, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2014 ;
- à partir du 1er février 2015, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2015 ;
- à partir du 1er mars 2015, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2015 ;
- à défaut, à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

### **Avenant n° 14 du 7 octobre 2015 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications et aux salaires**

*(1) Avenant étendu 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.  
(Arrêté du 4 février 2016 - art. 1)*

La FEP,

La FS CFDT ;

La FNPD CGT ;

La FEETS FO,

#### **Article 1er** En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer.

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 14 mars 2012 (étendu par arrêté paru au Journal officiel du 2 août 2013) (inséré à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Ces données sont complétées par l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 3 avril 2014.

La branche rappelle que les entreprises doivent utiliser les bilans et rapports de situation comparée afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la propreté.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation notamment.

Enfin, les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment les filières cadres et maîtrise exploitation).

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1. 1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1er janvier 2016.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire  $\times$  151,67.

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre Ier, de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1er janvier 2016 venait rattraper la valeur de l'AS1, colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au Journal officiel.

Grille de salaires applicable au 1er janvier 2016

Filière exploitation

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire
Maîtrise - MP	MP5 (*)	17,37
	MP4 (*)	16,08
	MP3	14,42
	MP2	13,00
	MP1	12,28
Chef d'équipe - CE	3	12,24
	2	12,12
	1	11,45

(\*) Assimilé cadre.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire A	Taux horaire B
ATQS	3	11,87	12,12
	2	11,04	11,22
	1	10,45	10,63
AQS3	3	10,26	10,44
	2	10,16	10,35
	1	10,08	10,25
AS	3	10,02	10,20
	2	9,97	10,14
	1	9,94	10,09

A : propreté ou prestations associées.  
B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).

Filière administrative

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3 (*)	17,20
	MA2	16,30
	MA1	14,38
Employés - EA	EA4	12,92
	EA3	11,82
	EA2	10,72
	EA1	10,01

(\*) Assimilé cadre.

Filière cadre Minima conventionnels

(En euros.)

Niveau	Echelon	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4 597,30
	CA5	4 207,68
	CA4	3 964,62
	CA3	3 429,66
	CA2	3 068,91
	CA1	2 601,56

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1er janvier 2016, au plus tôt, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 25 décembre 2015 ;
- à partir du 1er février 2016 si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2016 ;
- à partir du 1er mars 2016 si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2016 ;
- à défaut, à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension si cette publication intervient avant le 15 du mois.



# Accord sur la prévoyance du personnel cadre. Etendu par arrêté du 19 juin 1995 JORF 30 juin 1995.

## Texte de base

### ACCORD du 21 mars 1995

Fédération des entreprises de propreté.

Fédération de l'équipement, des transports et des services CGT-FO ;

SNCTAN-CGC ;

FECTAM-CFTC ;

Fédération ports et docks CGT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

En application de l'article 9.07.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et du préambule de son annexe II " Accord national sur la prévoyance ", les partenaires sociaux concluent le présent accord sur le régime de 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 un accord-cadre sur le régime conventionnel de prévoyance pour le personnel cadre.

### Champ d'application

#### Article 1

#### En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- ayant une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF, sous le code 747 Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;
- et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 930 A.

Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité :

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

## Garanties

### Article 2

En vigueur étendu

Pour permettre la continuité des options définies dans les entreprises et du fait des difficultés d'appréciation du caractère plus favorable ou non de ces options par rapport à un régime de prévoyance conventionnel définissant les niveaux de prestations, les partenaires sociaux conviennent de ne pas fixer le niveau minimum des prestations ni de privilégier telle ou telle garantie.

Toutefois, le régime de prévoyance du personnel cadre, en application du présent accord, doit être consacré à la couverture des garanties limitativement énumérées ci-après :

- garantie décès (capitaux décès, et/ou rente éducation, et/ou rente conjoint) ;
- garantie incapacité temporaire ;
- garantie invalidité et/ou incapacité permanente professionnelle.

## Gestion du régime

### Article 3

En vigueur étendu

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, deux exemples de régime de prévoyance proposés par l'AGRR - Prévoyance pour le montant des cotisations défini à l'article 4.

## Cotisations

### Article 4

En vigueur étendu

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 quatre 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.

## Adhésion - Révision - Dénonciation

### Article 5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 133-2 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie au présent accord et à la convention collective nationale peut adhérer à ces accords, selon les dispositions prévues aux articles L. 132-9 et R. 132-1 du code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail. La commission paritaire se réunira dans un délai maximum de deux mois.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

## Entrée en vigueur

### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 1996 à la condition que soit publié avant cette date son arrêté d'extension. Si l'arrêté d'extension est publié après le 31 décembre 1995, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de l'arrêté.

## Dépôt - Extension

### Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Créteil ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

## Textes Attachés

### ANNEXE ACCORD du 21 mars 1995

#### En vigueur étendu

Les aspirations des cadres en matière de prévoyance pouvant être différentes d'une entreprise à l'autre et les politiques d'entreprise sur ce sujet adaptées à leur contexte et à leur passé, de nombreuses combinaisons entre les différentes prestations peuvent être élaborées.

Cette annexe présente deux exemples de régime de prévoyance du personnel cadre proposés par l'A.G.R.R. - Prévoyance et pouvant être mis en place pour des taux de cotisations égaux à 1,50 p. 100 sur la tranche A et 1,04 p. 100 sur la tranche B.

Exemple n° 1 de régime de prévoyance proposé par l'A.G.R.R. - Prévoyance (cotisation globale : 1,50 p. 100 sur la tranche A - 1,04 p. 100 sur la 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, égale à :

- sur la tranche A, 350 p. 100 du salaire annuel ;
- sur la tranche B, 200 p. 100 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 p. 100 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 p. 100 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 9.07 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40 p. 100 du salaire brut de référence ;
- sur la tranche B, 75 p. 100 du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100 p. 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 p. 100 :
  - sur la tranche A, 10 p. 100 du salaire annuel de référence ;
  - sur la tranche B, 10 p. 100 du salaire annuel de référence ;
- pour un taux d'incapacité, fixé par la sécurité sociale, supérieur à 66 p. 100 :
  - sur la tranche A, 20 p. 100 du salaire annuel de référence ;
  - sur la tranche B, 20 p. 100 du salaire annuel de référence.

Exemple n° 2 de régime de prévoyance proposé par l'A.G.R.R. - Prévoyance (cotisation globale : 1,50 p. 100 sur tranche A - 1,04 p. 100 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 p. 100 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'étude supérieure :
    - sur la tranche A, 9 p. 100 du salaire annuel,
- ou

Option B :

- versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie d'invalidité, égal à :

- pour un cadre célibataire, veuf, divorcé sans enfant, sur la tranche A, 200 p. 100 du salaire annuel ;

- pour un cadre marié sans enfant, sur la tranche A, 275 p. 100 du salaire annuel ;

- majoration par personne à charge sur la tranche A, 65 p. 100 du salaire annuel,  
ou

Option C :

- versement d'un capital en cas de décès ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie d'invalidité sur la tranche A, 375 p. 100 du salaire annuel.

Notion : 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 9-07 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40 p. 100 du salaire brut de référence ;

- sur la tranche B, 75 p. 100 du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100 p. 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 p. 100 du salaire annuel ;

- sur la tranche B, 75 p. 100 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 p. 100 du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de propreté. JORF 30 juin 1995.**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 octobre 1994 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 1er juillet 1994 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord de prévoyance du personnel cadre du 21 mars 1995 (une annexe) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 mai 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1er, 2, 3**

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 1er juillet 1994, les dispositions de l'accord de prévoyance du personnel cadre du 21 mars 1995 (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-16 en date du 13 juin 1995.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.



# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.



## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi :** articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi :** article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi :** article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### **La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### **La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

#### **Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :



- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

**Exemples d'application**

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*

## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

### Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-2587-8