

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

SOMMAIRE

- 1. Dispositions générales**
 - 1.1 Champ d'application
 - 1.2 Durée
 - 1.3 Adhésion
 - 1.4 Révision
 - 1.5 Dénonciation
 - 1.6 Conciliation
 - 1.7 Entrée en vigueur
 - 1.8 Notification, dépôt et extension de la présente convention
- 2. Droit syndical et institutions représentatives du personnel**
 - 2.1 Droit syndical, représentants du personnel
 - 2.2 Délégués du personnel, comités d'entreprise, d'établissement, comité central d'entreprise, comité de groupe et délégation unique du personnel
- 3. Hygiène, sécurité et santé au travail**
 - 3.1 Dispositions générales
 - 3.2 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 - 3.3 Dispositions particulières
 - 3.4 Médecine du travail
- 4. Dispositions relatives à l'emploi**
 - 4.1 Engagement
 - 4.2 Ancienneté
 - 4.3 Emploi des jeunes
 - 4.4 Emploi des travailleurs étrangers
 - 4.5 Emploi des personnes en situation de handicap
 - 4.6 Classifications
 - 4.7 Rémunération
 - 4.8 Egalité professionnelle
 - 4.9 Absences
 - 4.10 Congés payés
 - 4.11 Rupture du contrat de travail
 - 4.12 Départ en retraite
 - 4.13 Retraite complémentaire
 - 4.14 Situation de l'emploi
 - 4.15 Invention et brevets
- 5. Formation et compétences**
 - 5.1 Evolution professionnelle
 - 5.2 Formation professionnelle tout au long de la vie
- 6. Durée et organisation du temps de travail**
 - 6.1 Le temps de travail
 - 6.2 Le temps partiel
 - 6.3 Le travailleur de nuit
 - 6.4 Les temps de repos quotidien et hebdomadaire
 - 6.5 Le compte épargne-temps
- 7. Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire**
 - 7.1 Champ d'application
 - 7.2 Obligations à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante)
 - 7.3 Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante)
 - 7.4 Obligations à la charge du personnel
 - 7.5 Représentants du personnel
 - 7.6 Autres dispositions
 - 7.7 Commission de conciliation
- 8. Prévoyance**
 - 8.1 La prévoyance du personnel non cadre
 - 8.2 La prévoyance du personnel cadre

Sont annexés à la présente convention collective les accords suivants :

A1. Annexes relative aux classifications et rémunérations

A1.1. Accord sur les classifications d'emploi du 25/06/2002 (JO 17/10/2002) modifié par avenant n°1 du 21/01/2003 (JO 15/05/2003), n°2 du 04/12/2003 (JO 23/03/2004), n°3 du 16/03/2005 (JO 11/06/2005), n°4 du 16/03/2006 (JO 10/06/2006), n°5 du 21/11/2006 (JO 16/03/2007), n°6 du 12/12/2007 (JO 28/03/2008), n°7 du 29/09/2008 (JO 18/12/2008), n°8 du 27/07/2009 (JO 27/10/2009), n°9 du 04/10/2010 (JO 15/12/2010)

A1.2. Accord sur l'indemnité de transport du 23/01/2002 (JO 04/07/2002) modifié par avenant du 16/03/2006 (JO 01/08/2006)

A2. Annexes relative à la formation

A2.1. Convention portant création du FAF Propreté des salariés des entreprises de nettoyage du 29/07/1993 (JO 24/12/1993) modifié par avenants du 21/11/1994 (JO 24/01/1996), 27/01/1995 (JO 24/01/1996), 07/03/1995 (JO 24/01/1996) et 04/04/2005 (JO 11/02/2006)

A2.2. Accord sur les statuts du FAF Propreté du 29/07/1993 (JO 24/12/1993)

A3. Annexe relative au FARE

- Accord sur le financement du fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE) du 14/09/1999 (JO 23/12/1999)

A4. Annexe sur les accords à durée déterminée

- Accord de branche relatif aux séniors du 22/09/2009 (JO 09/02/2010)

Code de lecture

La présente convention intègre en notes de bas de page :

- en format normal les notes et réserves historiques préexistantes à la signature de la présente convention le 26 juillet 2011, reprises dans l'arrêté d'extension du 23 juillet 2012 ;

- *en format italique* les réserves et exclusions figurant dans l'arrêté d'extension du 23 juillet 2012.

1. DISPOSITIONS GENERALES

DISPOSITIONS PREALABLES

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions, la convention collective nationale des entreprises de propreté entrée en vigueur le 1^{er} 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 1^{er} juillet 1994 (JO 05/11/1994) et son avenant n°1 du 22/07/2009 (JO 30/10/2009) actuellement en vigueur, ainsi qu'à :

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

1.1 CHAMP D'APPLICATION

1.1.1 Définition

La présente convention collective s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français 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 A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

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

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

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

1.1.2 Avantages acquis

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

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

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

1.2 DUREE

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

1.3 ADHESION

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*¹ 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 collective¹.

¹ Termes exclus de l'arrêté d'extension comme contrevenant à l'article L. 2261-3 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art. 1, modifié par arrêté du 14/08/12).

1.4 REVISION

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.

1.5 DENONCIATION

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-dessus².

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 accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes³.

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

1.6 CONCILIATION

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 Procédure⁴

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

La 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.

¹ Alinéa étendu sous réserve des formalités de dépôt et d'adhésion aux accords ou conventions collectives telles qu'elles résultent des dispositions combinées des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du CT (arrêté d'extension du 23/07/2012, art. 1).

² Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art. 1).

³ Alinéa 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 d'extension du 23/07/2012, art. 1).

⁴ Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2522-1 et suivants du code du travail, ainsi que des articles L. 2524-1 et suivants du même code (arrêté d'extension du 23/07/2012 art.1).

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.

1.7 ENTREE EN VIGUEUR

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

1.8 NOTIFICATION, DEPOT ET EXTENSION DE LA PRESENTE CONVENTION

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

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

2. DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

2.1 DROIT SYNDICAL, REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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 7).

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 transfert¹.

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).

¹ Alinéa exclu de l'arrêté d'extension dans la mesure où, selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 3 mars 2010, n°08-41600 et 08-44120, Bull. civ. V n°51 ; n°08-41553 et 08-41599), le changement d'employeur résultant d'un transfert sur la base de dispositions conventionnelles ne peut pas être imposé au salarié protégé (arrêté d'extension du 23/07/2012, art. 1).

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

2.1.4 Conflits collectifs

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

2.2 DELEGUES DU PERSONNEL, COMITES D'ENTREPRISE, D'ETABLISSEMENT, COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE, COMITE DE GROUPE ET DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL

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

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

2.2.1 Délégués du personnel

Il est institué, dans tous les établissements occupant habituellement plus de 10 salariés, des délégués titulaires et suppléants du personnel. Les dispositions titre I du livre III de la deuxième 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 50² salariés et dans le cas où un comité d'entreprise ou d'établissement n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise ou d'établissement prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel.

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

¹ Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2314-4 du Code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art. 1).

² Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2313-13 et L. 2313-15 du code du travail qui s'appliquent aux entreprises de 50 salariées et plus (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

Crédits d'heures

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

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

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

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

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

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

Ces heures sont payées comme temps de travail.

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

2.2.2 Comités d'entreprise et d'établissement

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

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

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

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

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

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

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

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

La participation minimale de l'employeur au financement des œuvres sociales du comité d'entreprise est de 0,30 % de la masse salariale brute (telle que définie en matière de taxe sur salaire, sous réserve d'une application plus favorable de l'article L. 2323-86 du code du travail), auquel s'ajoute la subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43 du code du travail.

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

2.2.3 Délégation du personnel au comité d'entreprise

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

2.2.4 Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement

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

Ainsi le comité d'entreprise est informé et consulté :

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

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

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

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

2.2.5 Comité central d'entreprise

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

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

2.2.6 Comité de groupe

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

2.2.7 Délégation unique du personnel

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

3. HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

3.1 DISPOSITIONS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2 COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3 DISPOSITIONS PARTICULIERES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4 MEDECINE DU TRAVAIL

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

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

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

De plus, tout salarié travaillant dans un établissement ou une zone d'établissement dont le personnel est soumis à un contrôle médical particulier doit être soumis au même contrôle, conformément aux dispositions des articles R. 4513-11 et R. 4513-12 du code du travail.

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

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

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

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

4. DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

4.1 ENGAGEMENT

4.1.1 Dispositions générales

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

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

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

4.1.2 Période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3 Contrat de travail

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

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

4.2 ANCIENNETE

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

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

4.3 EMPLOI DES JEUNES

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

4.3.1 Durée du travail

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

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

4.3.2 Repos

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

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

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

4.3.3 Rémunération

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés au travail à forfait ou au rendement.

A identité de travail, le salaire des jeunes salariés ne sera pas inférieur à celui des autres salariés.

4.3.4 Travaux interdits

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

4.4 EMPLOI DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

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

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

4.5 EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

4.6 CLASSIFICATIONS

Les classifications professionnelles des différentes catégories de personnel, régies par la présente convention collective, sont fixées par accord annexé à la présente convention¹.

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

4.7 REMUNERATION

4.7.1 Rémunération minimale hiérarchique conventionnelle

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

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

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

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

4.7.2 Heures supplémentaires

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

Les heures supplémentaires doivent avoir un caractère non permanent.

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

- 25 % pour les 8 premières heures au-delà de 35 heures hebdomadaires ;
- 50 % pour les heures suivantes,

comme prévu à l'article L. 3121-22 du code du travail.

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

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

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

4.7.3 Travail de nuit

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

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2012¹ : 5,5% ;
- après 20 ans d'expérience professionnelle au 1^{er} janvier 2013 : 6%.

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

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

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

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 2006².

4.8 EGALITE PROFESSIONNELLE

4.8.1 Dispositions générales

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

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

4.8.2 Dispositions particulières, maternité et adoption

¹ Selon la condition définie à l'article 1.7 de la présente convention.

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

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 :

- 1^{er} et 2^{ème} enfant : 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement (adoption 10 semaines),
- 3^{ème} 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 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.

4.9 ABSENCES

4.9.1 Absences pour maladie ou accident

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

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

a) Indemnisation des absences pour maladie ou accident

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

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

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

- après 6 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 %, 40 jours aux 2/3 ;
- après 10 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 %, 50 jours aux 2/3 ;

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

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation commencera à courir à partir du 8^{ème} 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 fixes ci-dessus et selon les mêmes modalités et conditions avec les particularités suivantes :

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

Dispositions particulières cadres

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

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

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

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

b) Protection de l'emploi

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

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

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

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

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

4.9.2 Prévoyance

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

4.9.3 Mandats publics - Fonctions électives ou collectives

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

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

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

4.10 CONGES PAYES

4.10.1 Généralités

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

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

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

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

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

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

4.10.2 Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers

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

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

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

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

4.10.3 Congés pour événements personnels

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

- a) *Sans condition d'ancienneté*
 - mariage du salarié : 4 jours ;
 - décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
 - décès d'un partenaire lié par un PACS : 2 jours ;
 - mariage d'un enfant : 1 jour ;
 - décès d'un père ou d'une mère : 3 jours ;
 - naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
 - décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
 - décès d'un des beaux-parents : 1 jour.

- b) *Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté*
 - présélection militaire dans la limite de 3 jours.

- c) *Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté*
 - mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - décès d'un grand-parent : 1 jour ;
 - décès de petits-enfants : 1 jour.

Ces journées seront rémunérées :

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

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

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

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

4.11 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.11.1 Conditions de la rupture

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

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

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

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

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

4.11.2 Préavis réciproque

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

La durée de préavis réciproque sera de :

a) Personnel agent de propreté

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

b) Personnel employé

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

c) Personnel technicien et agent de maîtrise

- de 2 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois réciproques.

d) Personnel cadre

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

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

4.11.3 Indemnité de licenciement

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^{ème} de mois par année d'ancienneté ;

De 6 ans à 10 ans révolus d'ancienneté :

- 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
- 1/6^{ème} 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^{ème} de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
- 1/6^{ème} de mois par année d'ancienneté pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus ;
- 1/5^{ème} 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 d'une année d'ancienneté ininterrompue et calculée dans les conditions déterminées par la loi, c'est-à-dire :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté,
- montant auquel il faut ajouter 2/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

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

4.12 DEPART EN RETRAITE

4.12.1 Départ volontaire du salarié

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

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

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

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

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

4.12.2 Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

4.13 RETRAITE COMPLEMENTAIRE

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 1^{er} janvier 1999).

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

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

4.14 SITUATION DE L'EMPLOI

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

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

4.14.1 Commission paritaire nationale de l'emploi

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

Elle a pour mission :

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

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

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

La commission déterminera ses modalités de fonctionnement.

4.14.2 Licenciement pour cause économique

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

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

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

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

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

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

4.15 INVENTION ET BREVETS

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

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

- une prime forfaitaire de dépôt fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;

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

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

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

5. FORMATION ET COMPETENCES

5.1 EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les classifications hiérarchiques élaborées par les partenaires sociaux permettent aux entreprises de procéder naturellement à des évolutions de carrières en fonction des possibilités et développements des emplois et des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux décident d'améliorer ces évolutions naturelles par la mise en place d'un dispositif actif d'évolution professionnelle au bénéfice des salariés.

Ils souhaitent permettre aux salariés ayant la volonté et la capacité d'évoluer, notamment les moins qualifiés, de bénéficier d'une formation leur permettant d'acquérir les connaissances supplémentaires nécessaires à l'accès à un emploi de qualification supérieure.

5.1.1 Bénéficiaires

L'évolution professionnelle concerne tous les salariés de la profession classés en AS2 pour la filière exploitation et les salariés classés en EA 1 pour la filière administrative, ayant au moins 4 ans d'ancienneté à leur niveau de qualification.

5.1.2 Conditions à remplir par le salarié

La motivation et la capacité du salarié sont des éléments essentiels de l'évolution professionnelle et la mobilité un élément indissociable de cette évolution.

Le salarié doit remplir certaines conditions :

- avoir 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise, cette notion d'ancienneté devant être revue lors de la réunion du bilan de la période d'expérimentation dans 2 ans ;
- accepter le principe de pouvoir être muté sur d'autres sites pour accéder aux emplois disponibles correspondants aux nouvelles connaissances reconnues par le certificat d'aptitude ;
- passer un test d'évaluation.

5.1.3 Rôle du comité d'entreprise ou d'établissement

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou d'établissement, le chef d'entreprise examine avec celui-ci, au moins une fois par an, l'application du dispositif de l'évolution professionnelle. Le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise ou d'établissement la liste des salariés ayant fait une demande pour bénéficier de l'évolution professionnelle ainsi que la liste des salariés ayant obtenu le certificat d'aptitude.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur l'organisation des tests d'évaluation dans le respect des conditions déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi.

5.1.4 Formalités

Demande du salarié

Le salarié remplissant les conditions et souhaitant bénéficier du dispositif de l'évolution professionnelle doit formuler sa demande par écrit avant le 1^{er} septembre de l'année considérée.

Documents délivrés par l'entreprise

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande du salarié, l'employeur délivre un accusé de la demande rappelant au salarié qu'il ne pourra suivre la formation donnée et passer l'examen qu'après avoir satisfait au test d'évaluation.

L'entreprise doit faire passer le test d'évaluation dans les 2 mois à compter de la réception de la demande du salarié. Elle en informera le salarié au moins 8 jours avant la date fixée.

Le salarié ayant passé le test d'évaluation avec succès, l'entreprise l'informe du calendrier des stages de formation et de son inscription à la session d'examen.

5.1.5 Test d'évaluation-formation-validation

Test d'évaluation

Les tests d'évaluation auxquels sont soumis les salariés sont élaborés selon des modalités déterminées quant à leurs contenus et à leurs formes par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les tests d'évaluation sont spécifiques pour chaque niveau de qualification concernée.

Formation

Cette formation est donnée selon un cahier des charges national unique, déterminée par la commission paritaire nationale de l'emploi qui précise pour chaque niveau concerné par l'évolution professionnelle son contenu. La formation doit permettre aux salariés :

- d'acquérir les connaissances techniques complémentaires à leur expérience professionnelle ;
- d'obtenir un certificat d'aptitude leur permettant de prétendre à un emploi de qualification supérieure.

La formation est dispensée par un organisme extérieur agréé par le FAF Propreté¹. Elle peut être dispensée dans les locaux de l'entreprise ou dans des locaux extérieurs. Le FAF Propreté¹³ devra adresser aux entreprises la liste des organismes ayant reçu son agrément.

Examen et certificat d'aptitude

Afin de permettre la validation des connaissances acquises par le salarié à l'issue de la formation suivie, connaissances requises correspondant au niveau de qualification supérieure, un examen obligatoire est organisé par l'organisme de formation spécifiquement agréé à cette fin par le FAF Propreté¹³ et selon des modalités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Un certificat d'aptitude est délivré au salarié ayant réussi l'examen.

5.1.6 Priorité d'emploi

Après obtention du certificat d'aptitude, le salarié est prioritaire pour accéder à tout emploi disponible dans l'établissement correspondant à ses nouvelles connaissances et à l'emploi s'y rapportant, tel que défini dans les classifications professionnelles (accord national du 25 juin 2002). L'emploi proposé peut être situé sur un ou plusieurs sites différents de celui sur lequel le salarié intervient. En l'absence d'emploi disponible, il est inscrit sur une liste de prioritaires.

En cas de pluralité de bénéficiaires titulaires d'un certificat d'aptitude le poste sera attribué en fonction de l'ancienneté.

Si un poste correspondant au certificat d'aptitude a été proposé au salarié et si celui-ci l'a refusé le salarié perd tout droit à priorité.

5.1.7 Participation des entreprises

Entreprises de moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le FAF Propreté¹³ examinera et déterminera le pourcentage des fonds mutualisés de formation continue collectés auprès des entreprises de moins de 10 salariés qui sera consacré pour les salariés ressortissant de ses entreprises au dispositif sur l'évolution professionnelle.

Le FAF Propreté¹³ déterminera également les modalités de prise en charge.

Entreprise de 10 salariés et plus

Les entreprises de plus de 10 salariés s'engagent à réserver et consacrer 15% de la contribution légale à la formation continue aux tests d'évaluation, aux actions de formation et aux examens élaborés dans le cadre de l'évolution professionnelle.

Par contribution légale, il faut entendre la contribution à la formation continue fixée par l'accord professionnel sur la formation déduction faite de la part consacrée à la formation en alternance et au congé individuel de formation. En cas de contribution à la formation continue d'un montant supérieur à celle fixée par l'accord professionnel, la part réservée à l'évolution professionnelle est limitée à la contribution obligatoire.

Les sommes non utilisées avant le 1^{er} septembre de l'année considérée pour le versement de la contribution à la formation continue (nombre de demandes insuffisant, salariés ne remplissant pas les conditions...) redeviennent utilisables au titre du plan de formation.

Dépassement ou insuffisance de budget réservé à l'évolution professionnelle

Dans le cas où les demandes des bénéficiaires et les frais correspondants ont pour effet un dépassement du montant de la contribution réservée à l'évolution professionnelle, ou en cas de non prise en charge par le FAF Propreté¹³ pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'entreprise peut reporter certaines demandes l'année suivante.

¹ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

Dans ce cas les demandes des salariés ayant la plus grande ancienneté dans un des échelons visés par l'évolution professionnelle seront satisfaites en priorité.

5.2 FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la Propreté et des Services associés souhaitent créer, par l'accord du 4 novembre 2010, intégré dans l'article 5.2 de la présente convention collective, 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 fidéliser les salariés, et notamment permettre aux salariés à temps partiels de progresser vers des contrats de travail à temps plein,
- mieux qualifier les salariés et favoriser leur évolution professionnelle ; ainsi, ils s'engagent à poursuivre le développement des CQP à un rythme de 2000 par an,
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités dans le champ de la formation,
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels 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.

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 œuvre des actions de formation prévues dans le présent article 5.2.

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 5.2.

Titre I – La certification professionnelle de la branche : un moyen de la sécurisation des parcours professionnels

Chapitre 1 – Les 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 (6 CQP) 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.

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.

5.2.1 La 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).

La CPNEFP du 8 avril 2003 a positionné chaque CQP dans la grille de classification de la convention collective de la 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).

5.2.2 Le cadre de référence des CQP

Les CQP de la propreté de la filière actuelle sont structurés avec 5 ou 6 pôles de compétences, selon les CQP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire.

Trois types de référentiels structurent leur contenu. Il s'agit, d'une part, du référentiel d'activités qui explicite, chacun des pôles 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.

5.2.3 L'accès à la certification 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 trois années d'expérience dans l'emploi correspondant au CQP visé, soit par un parcours de formation dont l'alternance garantit la mise en œuvre des acquis de formation en situation de travail.

Dans la perspective de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés quelque 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.

5.2.4 Le 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, DIF prioritaire, contrat de professionnalisation) et/ou du plan de formation de l'entreprise.

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.

5.2.5 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 dossier de validation est évalué selon les mêmes modalités auxquelles s'ajoute un entretien entre le candidat et la commission d'évaluation.

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 pôles acquis pendant 5 ans, à compter de la date de la délivrance.

5.2.6 Le 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 à 4 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

5.2.7 La création d'un certificat spécifique relatif à la « maîtrise des compétences clés de la propreté »

Les partenaires sociaux se sont engagés depuis une dizaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la « maîtrise des écrits professionnels », dont l'objet est 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.

C'est pourquoi, la CPNEFP a lancé des travaux, en mars 2010, pour élargir l'actuel dispositif de « maîtrise des écrits professionnels » aux savoirs de base généraux et appliqués aux activités de la propreté, en s'appuyant sur le référentiel des compétences clés proposé par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI).

Le dispositif de la branche de « maîtrise des écrits professionnels » s'élargit à la « maîtrise des compétences clés de la propreté », et vise à sortir les personnes d'une situation d'illettrisme, afin de sécuriser leur parcours professionnel. Le premier dispositif, la « maîtrise des écrits professionnels », n'a jamais constitué un pré requis, il en sera de même pour le dispositif ainsi élargi, que ce soit pour l'accès aux métiers de la propreté, ou pour l'accès aux CQP.

Afin de donner à ce dispositif une meilleure lisibilité auprès des financeurs publics pour faciliter l'accès à des fonds complémentaires, les partenaires sociaux souhaitent créer un certificat le validant. Ils confient à la CPNEFP le soin de concevoir et de piloter la mise en œuvre de ce certificat.

Chapitre 2 – Les passerelles avec les autres certifications

5.2.8 Les passerelles avec les autres certificateurs

Dans la perspective de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, de rendre lisibles les parcours professionnels, d'encourager les évolutions professionnelles, d'optimiser les moyens mis en place, le principe de la réalisation de passerelles entre certifications est affirmé dans la mesure de son opportunité et de sa faisabilité par les certificateurs concernés, notamment par la correspondance avec les emplois ciblés, par les exigences des évaluations, par les enjeux poursuivis.

Dans tous les cas, la CPNEFP de la propreté émettra un avis pour la mise en œuvre de ces passerelles.

Dans ce cadre, des passerelles existent pour 5 ans (arrêté ministériel du 2 février 2010) entre 2 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 ».

En référence à l'arrêté cité dans le précédent alinéa, les équivalences ou dispenses seront obtenues :

- ✓ Pour l'obtention du Titre Professionnel : en formulant une demande auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 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* ».
- ✓ Pour l'obtention des CQP : en formulant une demande auprès de l'Organisme Certificateur de la Propreté, dans le cas suivant :
 - le titulaire du Titre Professionnel « *agent propreté hygiène* » obtiendra les deux CQP suivants : « *agent machiniste classique* » et « *agent en entretien et rénovation de la propreté* ».

La mise en œuvre de ces passerelles s'envisage avec les référentiels tels qu'ils sont inscrits actuellement au sein du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), soit en conformité réglementaire définie par les arrêtés ministériels du 14 janvier 2010 (inscription des CQP au RNCP) et du 2 février 2010 (passerelles avec le Titre Professionnel). 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.

5.2.9 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 cadre de la loi du 24 novembre 2009 dans son article 34, la branche propose de pérenniser sa pratique actuelle pour les apprentis des CFA Propreté et ouvre cette possibilité à titre expérimental à des apprentis issus d'autres centres de formation d'apprentis, dans les territoires non couverts par l'offre des CFA Propreté sous la réserve d'un cofinancement public, par la taxe d'apprentissage notamment. Cette expérimentation se déroulera jusqu'en juin 2011. Une évaluation de l'expérimentation sera réalisée.

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.

Chapitre 3 – L'organisme certificateur de la branche

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les partenaires sociaux affirment la place de la branche en tant qu'instance certificatrice, en créant un Organisme Certificateur de la Propreté.

5.2.10 Le pilotage de la CPNEFP

La CPNEFP est l'instance paritaire conventionnelle essentielle de la branche en matière de formation et d'emploi. Elle est donc l'instance de pilotage des certifications professionnelles du secteur. En cela, la fonction d'organisme certificateur constitue une mission 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 Métiers et Qualifications.

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

- Décider de la création, rénovation ou de la caducité de Certificats de Qualification Professionnelle ou de toute autre certification ou certificat visant la professionnalisation,
- Décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalence 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 organismes de formation, et émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

Lorsque la CPNEFP prend une décision ou émet un avis, elle en fait part par écrit à l'organisme certificateur, en vue de sa mise en œuvre.

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

5.2.11 La constitution de l'Organisme certificateur

L'Organisme Certificateur de la Propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche d'une part et, d'employeurs d'autre part. Il sera constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur seront définis ultérieurement par les partenaires sociaux de la Propreté, à l'occasion d'une séance de négociation qui se tiendra dans un délai de 3 mois au plus tard après la signature de l'accord du 4 novembre 2010.

Les statuts reprendront les éléments dudit accord, intégré dans l'article 5.2 de la présente convention, concernant notamment les missions et la composition de son conseil d'administration, ainsi que sa gouvernance placée sous l'égide de la CPNEFP.

5.2.12 Les missions de l'Organisme Certificateur

L'organisme certificateur de la propreté a deux grands champs d'actions.

1. Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :
 - la mobilisation, la formation et l'organisation des commissions d'évaluation, agissant en tant que jury d'examen ou de Validation des Acquis de l'Expérience (composée de deux évaluateurs, dont un professionnel),
 - l'instruction des dossiers en vue de la délivrance des CQP par la CPNEFP ou de toute autre certification professionnelle de la Propreté ou en vue des recours éventuels,
 - Pour garantir la qualité des épreuves de certification, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation assurant les meilleures conditions de mise en place des évaluations CQP. 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 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.
2. Lorsqu'il le juge opportun ou à la demande de la CPNEFP, il fait des propositions à la CPNEFP concernant :
 - l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté,
 - des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

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

5.2.13 Le financement de l'Organisme Certificateur

L'Organisme Certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP 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.

Leur financement est assuré sur les fonds de professionnalisation à hauteur de 50%.

Si le parcours CQP est financé en totalité sur le plan de formation, les droits d'inscription devront être pris en charge par le plan de formation en totalité.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

Titre 2 – Les moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Considérant la loi du 18 janvier 2005 et l'article 9 de l'ANI du 11 janvier 2008 portant sur la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la branche propose des moyens aux entreprises afin qu'elles développent la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences, et en particulier des orientations et des outils aux entreprises de moins de 300 salariés.

Chapitre 4 – L'observatoire des métiers et qualifications de la Propreté et Services Associés

5.2.14 L'observatoire des métiers et qualifications

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 CPNE FP et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNE FP 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,
- Définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique,
- Assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution,
- Assurer une veille sur les situations comparées hommes/femmes.

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

- 1. de définir le programme de travail annuel
 - o réaliser ou faire réaliser des études de toutes natures sur les métiers et les qualifications,
 - o garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés,
- 2. Etablir les lettres de missions permettant à l'OPCA désigné par la branche de réaliser ou faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission et, d'y affecter les moyens humains nécessaires,
- 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 une fois par an.

Chapitre 5 – Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un instrument au service des entreprises et des salariés. Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leur besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques,
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

5.2.15 Promouvoir, actualiser et enrichir le Répertoire des Compétences

1. 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.

2. Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la propreté, il est nécessaire de disposer d'un outil simple, facile d'accès et accessible au plus grand nombre d'entreprises, quel que soit leur taille et implantation. Ainsi, les 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.

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

Dans le cadre des nouvelles 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.

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 5.2.15 pour les PME et des TPE.

Cet accompagnement s'entend 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 d'un plan de formation.

Cet accompagnement aura une durée de 3 jours maximum. Le coût, sera pris en charge par l'OPCA désigné par la branche sur les fonds de professionnalisation à hauteur de maximum 50% du coût et dans la limite maximum de 1,5% des fonds de professionnalisation. 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. L'entreprise apportera la contribution manquante sur les fonds du plan de formation¹. Au terme de l'accompagnement, les conseillers de l'OPCA désigné par la branche aideront l'entreprise à la mise en œuvre des projets de formation ainsi identifiés, notamment sur le plan financier.

Par ailleurs, des ateliers « Ressources humaines » pourront être proposés aux entreprises pour leur permettre, à titre d'exemples, de définir les emplois, d'optimiser l'organisation des missions de l'encadrement d'exploitation, de structurer l'évaluation et le développement de compétences des salariés, de construire des processus de recrutement et l'intégration des nouveaux arrivants, d'amplifier la réalisation des entretiens professionnels.

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

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

5.2.17 Le rôle de l'encadrement

¹ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 6332-7 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

La GPEC est une démarche opérationnelle dont la mise en œuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre et déployées par son intermédiaire.

1. 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 ayant au moins deux années d'ancienneté et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'entreprise et le salarié.

2. Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. Le salarié bénéficie, à sa demande, de ce bilan dès lors qu'il dispose d'une ancienneté de deux ans dans la même entreprise et peut être renouvelé tous les cinq ans. Le résultat de ce bilan pourra être formalisé en termes de préconisations de formation.

Les partenaires sociaux conviennent d'attendre les conditions d'applications définies par un avenant à l'ANI du 14 novembre 2008 relatif à la GPEC.

3. 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.

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

5.2.18 Associer les IRP

Conformément aux dispositions légales, les comités d'entreprises 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 professionnels.

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.

Titre 3 - Le développement de compétences des salariés

Chapitre 6 - Les priorités de formation

5.2.19 Les publics prioritaires de la branche

1^{ère} 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.

2^{ème} 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.

5.2.20 Les 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.

♦ *Premières priorités* : Ainsi, la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux CQP constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche.

1. La lutte contre l'illettrisme a constitué dans le précédent accord du 25 octobre 2004 un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques, conduisant à consacrer un minimum de 5% des fonds de professionnalisation à cet axe. 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.

2. 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 3400 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.

♦ *Deuxièmes priorités* : Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent également que la prévention des TMS et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche qui négocieront en 2011 sur la question de la pénibilité. Elles donneront accès à des abondements financiers permettant ainsi d'initier une dynamique favorable collective au sein de la branche propreté. Elle s'attachera autant que faire se peut à inclure ces formations aux parcours conduisant aux CQP.

3. 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'attacheront 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.

4. 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.

Chapitre 7 - L'accès à la formation professionnelle

5.2.21 La période de professionnalisation pour les salariés

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur 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, notamment¹.

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, le renforcement des compétences de base, via la maîtrise des écrits professionnels ou le dispositif élargi actuellement en cours d'ingénierie « maîtrise des compétences clés de la propreté », les actions de formation dans le cadre de la prévention santé-sécurité, et les actions relatives à la préservation de l'environnement, cela conformément à l'article 5.2.20.

Le bénéfice de la prise en charge financière totale ou partielle de 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.

¹ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

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 ou comprenant l'accompagnement VAE voire l'accompagnement renforcé si besoin, est de 70 heures minimum.

Toutefois, pour les parcours de formation « agent de services » réalisés à partir du référentiel européen, plus communément appelé « kit libero », la durée est portée à 35 heures minimum¹.

Lorsque le résultat du positionnement justifie un parcours de formation visant une certification de la branche, il peut être dérogé à la durée minimum de 70 heures¹⁶.

Enfin, lorsque les actions visées dans les 3° et 4° de l'article 5.2.20 ne peuvent être prises en charge dans le cadre des AIC (Actions d'Intérêt Collectif) visées à l'article 5.2.52 elles pourront s'inscrire dans le cadre de la période de professionnalisation pour une durée minimum de 21 heures¹⁶.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP 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 de 15€ de l'heure pour les parcours de formation relatifs au dispositif de « maîtrise des écrits professionnels » ou « maîtrise des compétences clés de la Propreté », et au tronc commun des CQP de la branche. Il est fixé à 10€ de l'heure dans tous les autres cas. Enfin, il est fixé 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 5.2.3.

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, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

5.2.22 Le Droit Individuel à la Formation

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 un an d'ancienneté dans l'entreprise. Les partenaires sociaux ont décidé, dans leur accord du 25 octobre 2004, de porter le crédit d'heures annuel acquis au titre du DIF à 21 heures, le plafond légal est porté à 126 heures².

Ainsi, pour les salariés à temps plein le nombre d'heures est plafonné à 126 heures sur une durée de six ans. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au prorata 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 ou pendant le temps de travail.

Les partenaires sociaux réaffirment que la demande de DIF est à l'initiative du salarié.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par le présent accord dans l'article 5.2.20, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. 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.

¹ Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

² Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

Considérant la particularité de la branche liée à l'application du transfert conventionnel des salariés (accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention), la condition d'un 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 de l'OPCA désigné par la branche 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.

5.2.23 Le Droit Individuel à la Formation portable

Il est institué par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par la loi du 24 novembre 2009, la portabilité du DIF permettant ainsi aux salariés de maintenir le solde des droits acquis au titre du DIF après la rupture de leur contrat de travail (sauf licenciement pour faute lourde).

Ainsi, l'ancien salarié pourra bénéficier d'une formation abondée par une somme égale au solde d'heures acquises au titre du DIF dans la précédente entreprise multiplié par le montant forfaitaire horaire de 9,15€.

Lors de la période de préavis, lorsque le salarié a été licencié (sauf pour faute lourde), l'OPCA désigné par la branche pourra financer les actions éligibles dans la limite du montant du DIF portable relatif au solde des droits acquis lorsque l'action entre dans le cadre des axes prioritaires de la branche, conformément aux priorités 1 et 2 de l'article 5.2.20, ou lorsqu'il s'agit d'un bilan de compétences. Dans ce cas, la formation devra se réaliser en totalité pendant le préavis et pendant le temps de travail, et le montant correspondant à la somme acquise au titre du DIF portable sera financé dans le cadre des fonds de professionnalisation de l'OPCA désigné par la branche. Dans tous les autres cas, le montant de la somme acquise au titre du DIF portable sera financé par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation.

Lorsque le salarié est nouvellement embauché dans une entreprise de propreté, il peut mobiliser la somme acquise au titre du DIF portable avec l'accord de son employeur. L'OPCA désigné par la branche pourra financer les actions éligibles dans la limite du montant du DIF portable relatif au solde des droits acquis lorsque l'action entre dans le cadre des axes prioritaires de la branche, conformément à l'article 5.2.20, et lorsque le salarié dispose de l'accord de son entreprise. Dans ce cas, le montant correspondant à la somme acquise au titre du DIF portable sera financé dans le cadre des fonds de professionnalisation de l'OPCA désigné par la branche. Dans les autres cas, le montant de la somme acquise au titre du DIF portable sera financé par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation de l'entreprise. Il est à noter le cas particulier, lorsqu'il y a désaccord avec l'entreprise. Dans ce cas précis, le salarié devra, pour être financé par l'OPCA désigné par la branche, réaliser la formation, correspondant aux axes prioritaires de la branche en dehors du temps de travail et l'allocation de la formation ne sera pas due. L'OPCA désigné par la branche prendra en charge la somme acquise au titre du DIF sur les fonds de professionnalisation.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent l'obligation de l'entreprise relative au décret du 18 janvier 2010 d'informer le salarié sur le certificat de travail du solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, de la somme correspondant à ce solde et de l'OPCA dont relève l'entreprise.

5.2.24 Des 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.

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

Le Compte Epargne Temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998. Les partenaires sociaux décident, par avenant au dit accord, d'élargir l'utilisation du Compte Epargne Temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

Chapitre 8 - La spécificité des situations et des publics

5.2.26 La formation des salariés multi employeurs

Le secteur de la propreté a la particularité d'avoir un certain nombre de salariés avec plusieurs contrats de travail avec des employeurs différents. Ces situations peuvent conduire à compliquer l'accès à la formation et son bon déroulement, particulièrement lorsque ces formations s'inscrivent dans le cadre des périodes de professionnalisation, 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 en situation 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.

Ainsi, dans le cas où le salarié bénéficie d'une période de professionnalisation et qu'il est en situation multi employeurs, l'OPCA désigné par la branche prendra en charge la rémunération du salarié pendant le temps de la formation, sur les fonds mutualisés du plan de formation. 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, précisant la durée et les dates de formation du salarié ainsi que de la prise en charge de la rémunération du salarié concerné.

5.2.27 La formation des salariés à temps partiels et des salariés œuvrant sur plusieurs sites

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

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.

5.2.28 Les travailleurs handicapés

Les partenaires signataires recommandent aux entreprises, en application des dispositions des articles L.5212-1 et suivants, L.2241-5 du code du travail, 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,
- de contribuer à l'intégration des personnes handicapées en développant des modalités d'accueil adaptées en entreprise,
- de favoriser le maintien dans l'emploi les travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation 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 leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise. L'accès aux certifications professionnelles de la Propreté constitue une priorité.

5.2.29 Les 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.

Chapitre 9 - Le plan de formation de l'entreprise

5.2.30 Le 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 actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche dans le chapitre 6 ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, le plan de formation est dorénavant structuré autour de deux catégories d'actions. Ainsi, les actions de formation visant l'adaptation au poste de travail et celles visant l'évolution et/ou le maintien à l'emploi constituent la première catégorie, les actions de formation visant l'évolution des compétences constituant la deuxième catégorie.

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

Cependant, les salariés pourront, s'ils en font la demande écrite auprès de leur employeur, se former en vue de leur développement de compétences en dehors du temps de travail. Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les huit 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 un 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.

Par ailleurs, les entreprises peuvent imputer sur leur plan de formation, au titre de la participation des salariés au jury d'examen ou de VAE, les dépenses relatives aux frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent, le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattachent, conformément à la loi du 24 novembre 2009, et dans la limite des frais réellement engagés dans le cadre de cette mission.

Chapitre 10 - L'information et la formation dans les PME

5.2.31 L'information et la 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 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 CPNEFP¹.

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

L'OPCA désigné par la branche 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 10 salariés.

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 formations entrant dans les priorités de branche définies en chapitre 6.

Chapitre 11 – Les actions de formation et la Validation des Acquis de l'Expérience

5.2.32 Les actions de formation

Toute action de formation donne lieu à la remise d'une attestation délivrée par le prestataire au stagiaire, 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 œuvre. L'attestation 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 construite, accompagnée 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.

5.2.33 La Validation des Acquis de l'Expérience

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

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

La démarche VAE pour les CQP de la branche a été conçue pour faciliter son accès à l'ensemble des salariés concernés, en prenant en compte leurs difficultés liées aux savoirs de base. Ainsi, il a été prévu un accompagnement pour la constitution du dossier de recevabilité pouvant aller jusqu'à 14 heures ainsi que pour l'élaboration du dossier de validation de 40 heures. Pour l'élaboration de ce dernier, la personne rencontrant des difficultés notamment linguistiques à l'écrit et/ou à l'oral pourra bénéficier d'un accompagnement ou d'une formation complémentaire pouvant aller jusqu'à 80 heures. Le règlement d'examen explique l'ensemble de cette démarche spécifique et adaptée.

Les coûts d'accompagnement et/ou de formation seront pris en charge sur les fonds de professionnalisation. En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

Titre 4 - Les jeunes et les demandeurs d'emploi

Chapitre 12 – La politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche

5.2.34 L'attractivité de la branche

¹ Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-37-1 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

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

Ils souhaitent développer leur action dans trois directions :

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

5.2.35 Des 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 ».

Les partenaires sociaux rappellent que, le secteur de la propreté étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent en aucun cas un pré requis 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 interprofessionnel dans son article 115.

Le financement ces formations est assuré par Pôle Emploi et/ou les conseils régionaux. L'OPCA désigné par la branche pourra contribuer à un cofinancement, conformément à la réglementation en vigueur et dans les cas où la formation réalisée sera conforme aux exigences définies du dispositif de la branche. Le cofinancement de l'OPCA désigné par la branche portera uniquement sur les coûts pédagogiques et à hauteur d'un maximum de 33%.

5.2.36 Les 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, à savoir : CAP 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 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 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.

5.2.37 Les tuteurs et les 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 les 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 la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation, lorsque la formation vise une certification 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.

5.2.38 Les 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.

Chapitre 13 - Le développement de l'apprentissage

5.2.39 L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

Afin de rendre attractif l'apprentissage dans la branche pour les jeunes, les parties signataires décident de fixer les barèmes de rémunérations au-dessus des minima obligatoires. Les parties signataires décident également d'harmoniser ces barèmes afin de les rendre plus lisibles pour les jeunes et pour les entreprises.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
- 18 ans	40%	50%	65%
18/20 ans	55%	65%	80%
21 ans et +	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.

5.2.40 Le 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.

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 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 14 - Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois

5.2.41 Le public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle Emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,
- aux publics éloignés de l'emploi, conformément à la loi relative à l'orientation et la formation du 24 novembre 2009.

5.2.42 La durée du contrat

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

La loi du 24 novembre 2009 prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois pour les publics éloignés de l'emploi, tels que définis par ladite loi.

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 pré-requis nécessaires, particulièrement la maîtrise des écrits professionnels, ou « maîtrise des compétences clés de 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 :
 - o Pour le public jeune, dans un secteur géographique où il n'y a pas d'offre de formation par apprentissage.
 - o pour des adultes, quel que soit le territoire.
- c - Le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP de la branche le nécessitera. Il appartiendra à la CPNEFP de définir pour chaque CQP la durée du contrat de professionnalisation.

5.2.43 La durée de la formation

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 pré-requis nécessaires, principalement en terme 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 - La mise en œuvre 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 œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

5.2.44 Les 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 (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 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. Les parcours conduisant aux CQP de la branche sont pris en charge à hauteur de 15€ de l'heure par stagiaire pour le tronc commun, ainsi que la « maîtrise des écrits professionnels » ou « la maîtrise des compétences clé de la Propreté ». Pour les formations se déroulant dans de petits bassins d'emploi (4 à 5 stagiaires), le forfait est de 12€ de l'heure.

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.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP 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. Conformément à l'application du présent accord, 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.

Titre 5 – Le développement territorial

5.2.45 Les 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 5.2.35, et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification. Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, la localisation souhaitable des formations et leur durée prévisionnelle.

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

5.2.46 Le 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 œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils désirent maintenir et renforcer les actions territoriales développées par leur OPCA.

Titre 6 - Le rôle des instances représentatives et paritaires

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

5.2.48 La négociation de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche se réunissent, tous les trois ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation, comme notamment l'égal accès à la formation de toutes les catégories socio professionnelles et quelle que soit la taille de l'entreprise.

Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche du 4 novembre 2010, intégré à l'article 5.2 de la présente convention, sera réalisé avant le terme de la période triennale.

5.2.49 Le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE FP)

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 CPNEFP 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 inter professionnel 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 est 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. 5.2.42).
- Elle devient l'instance de pilotage de l'organisme certificateur de la branche, conformément à l'article 5.2.10.
- Elle procédera sur proposition de l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCA désigné par la branche concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation (art. 5.2.44) ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés (art. 5.2.21).
- 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 5.2.21, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation sur proposition de l'OPCA désigné par la branche.
- Elle devra définir annuellement le nombre des actions de formation faites en vue du développement du tutorat, sur proposition de l'OPCA désigné par la branche, conformément aux articles 5.2.29 et 5.2.37,
- 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 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 FEP.

Titre 7 - Dispositions financières

5.2.50 La collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche¹

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 modifié par avenants et agréé en décembre 1993 et mars 1995. Compte tenu des nouvelles modalités financières, des nouvelles missions des OPCA et des nouveaux critères d'agrément, relatifs à l'application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, les partenaires sociaux désignent le FAF Propreté comme collecteur des fonds de la formation professionnelle selon les modalités du présent accord dans l'attente d'un accord paritaire visant à désigner le nouvel OPCA pour la branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au FAF Propreté ainsi que l'efficacité dont il a fait preuve depuis sa création. Le bilan de l'accord Propreté réalisé le 11 juin 2008 faisant état des résultats produits en application de la réforme de 2004 au regard des ambitions de la branche a témoigné de cette réalité. A ce jour, ils considèrent que les missions définies actuellement par la loi du 24 novembre 2009 sont actuellement largement remplies par le FAF Propreté.

5.2.51 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

✓ La contribution de 0,50% de la masse salariale de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés et plus, est versée obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1^{er} mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

¹ Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

- 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),
- du financement du solde des droits acquis au titre du DIF portable multiplié par 9,15€, conformément à la loi du 24 novembre 2009,
- du financement des frais d'inscription aux CQP notamment, conformément à l'article 5.2.13,
- du financement du diagnostic GPEC pour les PME/TPE conformément à l'article 5.2.16¹,
- du financement des actions préparatoires à l'emploi, conformément à l'article 5.2.35,
- 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 branche².

✓ La contribution de 0,15% de la masse salariale de l'exercice concerné des entreprises de moins de 10 salariés, est versée obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1^{er} mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche 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),
- du financement du solde des droits acquis au titre du DIF portable multiplié par 9,15€, conformément à la loi du 24 novembre 2009,
- du financement des frais d'inscription aux CQP notamment, conformément à l'article 5.2.13,
- du financement du diagnostic GPEC pour les PME/TPE conformément à l'article 5.2.16³,
- du financement des actions préparatoires à l'emploi, conformément à l'article 5.2.35,
- 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 branche⁴,

Les contributions de 0,50% et de 0,15% seront mutualisées dans la même section, par l'OPCA désigné par la branche.

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 de l'OPCA désigné par la branche. Conformément à l'application du présent accord, l'OPCA désigné par la branche pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour la prise en charge financière.

5.2.52 La collecte et la gestion des fonds par l'OPCA du plan de formation :

- ✓ Les entreprises de 10 salariés et plus seront soumises aux versements obligatoires minimum à l'OPCA désigné par la branche de :
 - de 70% du 0,9.
- ✓ 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 œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du Droit Individuel à la Formation non prioritaire,
 - 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 œuvre 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 aux actions mises en œuvre 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, excédant le montant du forfait imputé sur les fonds de la professionnalisation,

¹ Tired étendu sous réserve du respect des dispositions des 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article R. 6332-7 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art. 1).

² Tired étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

³ Tired étendu sous réserve du respect des dispositions des 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article R. 6332-7 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/12, art.1).

⁴ Tired étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- du financement du solde des droits acquis au titre du DIF portable multiplié par 9,15€, conformément à la loi du 24 novembre 2009,
- du financement des frais d'inscription aux CQP notamment, conformément à l'article 5.2.13
- du financement du diagnostic GPEC pour les PME/TPE, conformément à l'article 5.2.16
- 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 à l'OPCA désigné par la branche 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 référence¹.

✓ Les entreprises de 10 à 19 salariés versent à l'OPCA désigné par la branche leur contribution selon la réglementation en vigueur sur les franchises de seuils.

✓ La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement à l'OPCA désigné par la branche. Elle est de 0,40% de la masse salariale de l'exercice concerné, à verser au plus tard la veille du 1^{er} mars de l'exercice suivant, selon les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur. Cette contribution sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre 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 œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- du financement du solde des droits acquis au titre du DIF portable multiplié par 9,15€, conformément à la loi du 24 novembre 2009,
- 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.

✓ Conformément à la loi du 24 novembre 2009, il est institué au sein de l'OPCA, une section supplémentaire et séparée relative à la gestion des fonds des entreprises de 10 à 49 salariés. Les délais de mise en conformité de cette nouvelle section seront ceux relatifs à la réglementation en vigueur.

Ainsi, l'OPCA disposera de trois sections : une section consacrée aux fonds des entreprises de moins de 10 salariés, une section consacrée aux fonds des entreprises dont l'effectif salarié est compris entre 10 et 50 et, enfin une section consacrée aux fonds des entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre d'Action d'Intérêt Collectif (AIC) une partie des contributions excédentaires des entreprises de 10 salariés et plus peut 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, au bénéfice d'entreprises de propreté de toutes tailles².

En ce qui concerne les entreprises de moins de 10 salariés, des AIC spécifiques pourront être organisées avec leurs fonds excédentaires à leur bénéfice. Il en sera de même pour la nouvelle section des entreprises de 10 à 50 salariés.

5.2.53 La 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.

Titre 8 – Dispositions transitoires

5.2.54 La désignation de l'OPCA³

¹ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

² Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-3-1 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art.1).

³ Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'autonomie de la politique formation de la branche et à la pérennité de leur outil actuel, le Faf Propreté, au regard de son efficience.

Vu le décret n°2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA publié au JO du 24 septembre 2010, les partenaires sociaux doivent choisir un OPCA, étant entendu que le seuil de collecte minimal de 100 millions d'euros n'est pas atteint à l'heure actuelle.

Un autre accord collectif aura pour objet la désignation de l'OPCA qui assurera la mise en œuvre de la politique de la branche définie par le présent accord et suivi par la CPNEFP de la propreté. Les différentes questions attenantes au rapprochement seront traitées dans ce cadre.

En attendant cet accord, le Faf Propreté reste l'OPCA désigné par la branche propreté.

Titre 9 - Les modalités de suivi du dispositif

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 4 novembre 2010, intégré à l'article 5.2 de la présente convention, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

6. DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL

6.1.1 Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

6.1.2 Rémunérations minimales hiérarchiques

La rémunération minimale hiérarchique est déterminée pour chaque catégorie professionnelle de salariés pour 151 heures 67 de travail effectif par mois.

Les présentes dispositions fixent une rémunération horaire et mensuelle en référence à la durée légale de travail et non pas en référence à un travail à la tâche.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont fixées par l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications d'emplois¹ 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 36^{ème} 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

¹ Voir accord sur les classifications d'emplois (annexe 1.1)

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail. D'autres dispositions d'aménagement du temps de travail ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions définies ci-après s'appliquent au salarié lorsque l'activité est soumise à des cycles ou à une saisonnalité ou lorsque les aléas de l'activité le justifient.

- Période de décompte de l'horaire

La durée hebdomadaire de 35 heures peut-être calculée par l'employeur en moyenne sur une période d'un semestre civil, pour l'ensemble du personnel ou pour un service ou pour un chantier. Les salariés concernés doivent en être informés avant le début d'une période.

- Programmation indicative et délai de prévenance

Lorsque la durée du travail du salarié est calculée sur un semestre civil, un planning prévisionnel de travail doit être remis chaque mois au salarié ou au début de la période si le planning couvre l'ensemble de la période. Une modification du planning prévisionnel peut intervenir après un délai de prévenance au salarié de trois jours ouvrés. Le délai de prévenance est porté à 10 jours calendaires lorsque la modification du planning concerne une semaine programmée sans aucun travail par le salarié.

- Modalités de décompte de la moyenne sur un semestre

La durée moyenne de travail est obtenue en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours du semestre considéré par 26 semaines.

Lorsqu'un jour férié intervient pendant le semestre et correspond à un jour ouvré, s'il est chômé, il sera tenu compte du nombre d'heures qui auraient été effectuées par le salarié.

En cas de congés payés du salarié pendant le semestre, le nombre de 26 semaines sera diminué du nombre de semaines de congés payés pris par le salarié.

En cas de semaines incomplètes de congés payés, la durée moyenne de travail est obtenue :

- en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours du semestre considéré par 156 jours ouvrables 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 7), ou de rupture du contrat de travail en cours de semestre, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 26 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans le semestre.

- Rémunération mensuelle moyenne

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151 h 67 par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée. Les heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées sont déduites sur la base d'une durée journalière moyenne de travail (exemple 7 heures en moyenne si la durée du travail est répartie sur 5 jours), que cette absence intervienne en période haute ou basse de programmation. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la durée maximale fixée dans le présent article pendant une ou plusieurs semaines ne donnent pas lieu à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration, sauf dans le cas où à la fin du semestre la durée moyenne de travail dépasse 35 heures.

En cas de rupture du contrat de travail ou de transfert du salarié en application de l'article 7 de la présente convention en cours de semestre, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail comme indiquée ci-dessus que le salarié a perçu, pour cette période une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

- Dépassement de la durée moyenne de travail

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement, et à versement des majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

Les paiements et majorations pour les éventuelles heures supplémentaires constatées à la fin du semestre doivent être versés avec le paiement du dernier mois de travail du semestre civil.

- **Chômage partiel en cours de période semestrielle**

Lorsqu'en cours de semestre il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin du semestre, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

- **Limite maximale à la durée du travail en cours de période semestrielle**

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

Les variations d'horaires ne doivent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 44 heures par semaine.

- **Consultation des représentants du personnel**

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement pour la première fois de l'organisation du temps de travail sur une durée moyenne du travail par semestre. Une information sera donnée à la fin de chaque semestre au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel sur la durée moyenne de travail constatée, les volumes d'heures de dépassements éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maximale fixée par le présent article.

6.1.5 Dispositions spécifiques à l'encadrement

Pour les salariés de la filière cadre et les salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5, titulaires d'un contrat de travail à temps complet, la réduction de leur temps de travail peut être effectuée totalement ou partiellement par l'octroi de jours de repos rémunérés selon des modalités définies dans l'entreprise ou en accord avec le salarié concerné.

Si la durée hebdomadaire de travail du salarié cadre ou agent de maîtrise d'exploitation reste identique à celle fixée avant la réduction du temps de travail, sans paiement ni majoration pour heures supplémentaires et avec maintien du salaire par la mise en place d'une ARTT, le salarié bénéficie de 2 jours de repos rémunérés pour réduction du temps de travail par mois complet de travail effectif (hors congés payés).

Le nombre de jours de repos rémunérés est inférieur en cas de mise en place d'une réduction partielle de la durée hebdomadaire du temps de travail du salarié concerné.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou selon les modalités définies dans l'entreprise, les jours de repos peuvent être regroupés et pris en une ou plusieurs fois ou encore être versés au compte épargne-temps du salarié dans les limites fixées par l'accord sur le compte épargne-temps.

Lorsque la réduction du temps de travail donne lieu à l'accomplissement d'heures supplémentaires, celles-ci sont décomptées et rémunérées conformément aux dispositions des articles L. 3121-10 et suivants du code du travail.

6.2 LE TEMPS PARTIEL

Du fait des spécificités de la profession, des besoins des entreprises mais également des attentes de certains salariés, le recours au travail à temps partiel s'est développé dans le secteur de la propreté.

Face à ce constat, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les dispositions conventionnelles existantes et améliorer le statut des salariés à temps partiel, notamment en instaurant un certain nombre de principes sur l'organisation du travail à temps partiel. Les partenaires sociaux espèrent ainsi favoriser le professionnalisme tout en permettant aux salariés à temps partiel de bénéficier de meilleures conditions d'emploi.

Par ailleurs les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur les conditions de déplacements interchantiers et les frais de transports.

6.2.1 Droits des salariés à temps partiel

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 professionnelle¹, ainsi que dans l'accord sur le capital temps formation² et dans le régime conventionnel de prévoyance³.

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.

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 l'article 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.

6.2.2 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.

6.2.3 Congés payés

Afin de permettre la prise d'un congé simultané aux salariés occupés dans plusieurs entreprises classées sous le numéro de code A.P.E. 81.2, les différents employeurs doivent rechercher les moyens d'aligner les dates de prise de congés de leurs salariés sur présentation des justificatifs suivants :

- attestation du nombre d'heures de travail effectuées dans chaque entreprise ;
- attestation des dates de congés accordées par l'employeur principal.

6.2.4 Organisation du travail

Du fait des besoins exprimés par les clients, le travail en vacation est une pratique courante en particulier pour les salariés à temps partiel.

Afin d'aboutir à terme à limiter le travail à temps partiel fractionné et à faible durée de travail les seuils minima suivants sont définis.

La vacation est définie comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les chantiers au sein de cette même vacation, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée.

Toute vacation inférieure à une heure est payée comme une heure de travail.

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

Si la durée du travail fixée au contrat de travail est comprise entre 43 h 33 et 86 h 66 par mois, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour. Toutefois, entre 67 h 00 et 86 h 66 par mois, il peut être effectué une troisième vacation en accord avec le salarié.

Si la durée du contrat de travail à temps partiel est supérieure à 86 h 66 par mois, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 3 vacations par jour.

Les exigences propres à l'activité du nettoyage ont conduit les partenaires sociaux, reconnaissant la pratique du travail en vacation, à fixer le nombre de vacations pouvant être effectuées par les salariés à temps partiel en fonction de leur temps de travail, induisant des interruptions pouvant être supérieures à 2 heures du fait des plages horaires d'intervention décalées.

• Dérogation en cas d'application de l'accord fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7), intégré dans l'article 7 de la présente convention

Si, du fait de l'application des dispositions de l'article 7 fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7), le contrat de travail (et/ou ses avenants) d'un salarié transféré partiellement (c'est-à-dire si le salarié reste pour une partie dans l'entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l'entreprise entrante) ne satisfait plus aux principes définis au présent article, il pourra être dérogé aux dits principes. Toutefois, en cas de modifications apportées au contrat de travail, ou à l'avenant de transfert, ultérieurement au transfert du salarié, les principes définis au présent article devront être respectés.

6.2.5 Priorité d'accès à un emploi à temps plein

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 à un emploi à temps plein, l'employeur transmet chaque année au mois de janvier 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 est annexé au présent article.

Par ailleurs, afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les demandes reçues par l'entreprise seront inscrites sur un registre ou un support numérique respectant la chronologie des demandes. Il doit être imprimable pour permettre un accès papier aux salariés. Il sera également porté sur ce registre ou ce support numérique les suites données par l'entreprise aux demandes exprimées, dans la fiche de souhaits. Ce registre ou ce support numérique sera accessible aux représentants du personnel. Une fois par an, il sera communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du nombre de demandes enregistrées par l'entreprise et des demandes éventuellement satisfaites.

Après proposition faite au salarié, celui-ci dispose d'un délai de deux jours ouvrés pour l'acceptation ou le refus du complément d'heures.

Un avenant écrit au contrat de travail précise au salarié la nature du complément d'heures attribué, permanent ou temporaire. 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.

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.

6.2.6 Heures complémentaires¹

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

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement.

En cas de recours continu pendant deux mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat, la durée de travail est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, 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.

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

¹ Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-19 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07/ 2012, art 1).

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.

ANNEXE 1

FICHE DE SOUHAITS - ANNEE

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

- célibataire
- marié
- veuf
- divorcé

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 : . _____

COMPLEMENT D'HEURES SOUHAITE

Nombre d'heures maximum souhaité : _____

Période de la journée souhaitée : _____

Période de la semaine souhaitée : _____

Zone géographique souhaitée : _____

6.3 LE TRAVAILLEUR DE NUIT ¹

Considérant que la réglementation du travail de nuit a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant, dès lors, que les partenaires sociaux ont souhaité adapter les dispositions conventionnelles en vigueur dans la convention collective nationale des entreprises de propreté ;

Considérant que le travail de nuit dans les entreprises de propreté est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du client ;

Considérant que l'exercice de la prestation peut se dérouler au sein de toute entreprise, établissement ou organisme ressortissant de tout secteur d'activité et par-là même doit s'adapter aux impératifs liés au secteur et au lieu d'intervention ;

Considérant qu'il est important d'envisager la situation du salarié déclaré travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail;

Considérant, en application de l'article L. 3122-40 du code du travail, que l'exercice du travail de nuit dans l'entreprise ne doit pas entraver l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, ni l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation,

Il est convenu ce qui suit :

6.3.1 Statut du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien inscrit au contrat durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Est également travailleur de nuit au sens des articles L.3122-31 et R.3122-8 du code du travail, tout travailleur qui accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail pendant la plage horaire de nuit.

6.3.2 Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à un repos compensateur de 2% du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois.

6.3.3 Durées maximales

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 heures².

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

Une prime de panier égale à deux fois le minimum garanti est accordée aux personnels effectuant au moins six heures et demie au cours de la vacation ; ce personnel bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le temps de travail¹.

¹ Article étendu sous réserve du respect des dispositions fixées par l'article L. 3122-40 du code du travail (arrêté d'extension du 23/07 2012, art. 1).

² Alinéa étendu sous réserve qu'un accord de branche ultérieur étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement précise les caractéristiques propres à l'activité qui justifient la dérogation. (Arrêté d'extension du 23/07/2012, art. 1, modifié par arrêté du 14/08/12).

6.4 LES TEMPS DE REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

Les partenaires sociaux définissent par l'accord du 14 octobre 1996, intégré à l'article 6.4 de la présente convention, les principes et les modalités de dérogations en matière de repos quotidien et hebdomadaire, en application de la directive européenne 93-104 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

En raison des spécificités du secteur, notamment du besoin de satisfaire les demandes des clients d'effectuer les prestations en dehors des temps d'occupation de leurs locaux, les partenaires sociaux sont soucieux de permettre des organisations du travail adaptées au secteur professionnel, tout en offrant certaines garanties aux salariés.

La durée du travail des salariés pour lesquels la dérogation à la règle du repos consécutif quotidien ou hebdomadaire est mise en œuvre, ne pourra être réduite au motif de respecter les principes de durées de repos définies dans le présent article.

6.4.1 Durée du repos quotidien

Conformément à la directive européenne 93-104, le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives par période de 24 heures.

Les partenaires sociaux signataires recommandent, dans la mesure du possible, d'organiser les plannings de travail pour permettre l'octroi de ce repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures, en privilégiant le repos nocturne.

Toutefois, en fonction des impératifs des marchés et des besoins des entreprises, la directive européenne prévoit qu'il pourra être dérogé à ce principe. Dans ce cadre, les partenaires sociaux définissent les modalités de dérogation ci-après.

6.4.2 Modalités de dérogation au repos quotidien

L'employeur peut déroger 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. Le repos pour amplitude journalière 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 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 %).

Si le salarié effectue moins de 151,67 heures par mois, la durée du repos pour amplitude journalière 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.

Pour faciliter la compréhension, un exemple de calcul est annexé au présent article 6.4.

b) Octroi du repos pour amplitude journalière

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

Le repos pour amplitude journalière peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à une journée de travail ou au moins équivalente à une vacation, c'est-à-dire lorsque la durée du repos pour amplitude est égale au moins au nombre d'heures de travail correspondant à la journée ou à la vacation de travail pendant laquelle le salarié prendra son repos.

Ce repos pour amplitude journalière équivalent à une journée ou une vacation de travail doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accoler à une période de congés payés.

Le repos pour amplitude journalière donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice équivalente dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'a pu effectivement être pris avant le 31 décembre de toutes les années paires (31 décembre 1998, 31 décembre 2000...);
- en cas de rupture du contrat de travail ;
- en cas de transfert du salarié en application des dispositions conventionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié pourra, après son transfert, s'il le souhaite, bénéficier d'un repos non rémunéré équivalent à l'indemnité versée par le précédent employeur.

¹ Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail (arrêté d'extension du 3 mai 2002, art. 1, modifié par arrêté du 14/08/12).

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 hebdomadaire¹

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 hebdomadaire³⁵

L'employeur peut déroger au principe des 35 heures consécutives de repos hebdomadaire selon les modalités suivantes :

- le repos hebdomadaire est d'au minimum 32 heures ;
- le salarié n'ayant pas 35 heures consécutives de repos hebdomadaire bénéficie d'un repos rémunéré pour amplitude hebdomadaire égal à 4 % du nombre d'heures de repos hebdomadaire manquantes pour atteindre 35 heures de repos consécutives.

Le repos pour amplitude hebdomadaire est proratisé au temps de travail lorsque la durée du travail du salarié est inférieure à 151,67 heures par mois.

a) Calcul pour un salarié du repos d'amplitude hebdomadaire

L'employeur doit, chaque mois, calculer pour le salarié concerné le nombre d'heures de repos hebdomadaire manquantes par rapport au principe défini à l'article 6.4.3 des 35 heures de repos consécutives.

Il est ensuite calculé, pour le mois considéré, la durée du repos pour amplitude hebdomadaire (nombre d'heures de repos manquantes x 4 %).

Si le salarié effectue moins de 151,67 heures par mois, la durée du repos pour amplitude hebdomadaire obtenue par le calcul précédent est recalculée au prorata de la durée mensuelle de travail inscrite au contrat de travail par rapport à 151,67 heures.

b) Octroi du repos pour amplitude hebdomadaire

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

Le repos pour amplitude hebdomadaire peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à une journée de travail du salarié ou au moins équivalente à une vacation, c'est-à-dire lorsque la durée du repos pour amplitude est égale au moins au nombre d'heures de travail correspondant à la journée ou à la vacation de travail pendant laquelle le salarié prendra son repos.

Ce repos pour amplitude hebdomadaire équivalent à un jour de travail ou à une vacation doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accoler à une période de congés payés.

Pour la prise du repos, les repos pour amplitude, tant hebdomadaire que journalier, peuvent être cumulés.

Le repos pour amplitude hebdomadaire donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice équivalente dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'a pu effectivement être pris avant le 31 décembre de chaque année paire ;
- en cas de rupture du contrat de travail ;
- en cas de transfert du salarié en application des dispositions conventionnelles.

c) Rémunération du repos pour amplitude hebdomadaire

L'absence du salarié au titre du repos pour amplitude hebdomadaire est rémunérée sur la base du salaire habituellement versé. Cette absence n'entraîne aucune diminution de salaire.

¹ Articles exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L 3132-2 code du travail et à la directive temps de travail (93/94/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail modifiée par la directive 2000/34/CE, du 22 juin 2000 du Parlement européen et du Conseil), (arrêté d'extension du 23/07/2012 art.1).

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.

ANNEXE 1 : EXEMPLES DE CALCUL DU REPOS D'AMPLITUDE QUOTIDIENNE

1^{ER} EXEMPLE

Un salarié travaillant 169 heures par mois et 5 jours par semaine, de 6 h 00 à 9 h 18 et de 16 h 30 à 21 h 00 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 x 2.

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

- CALCUL EN MINUTES

$$4 \times 120 \text{ mn} \times 4 \% = 19 \text{ mn par semaine (arrondi)}$$

Soit par mois

$$19 \text{ mn} \times 4,33 = 82,27 \text{ mn, soit 1 h 22 mn (arrondi)}$$

(en moyenne, 4,33 semaines par mois)

- CALCUL EN CENTIEMES

$$4 \times 2 \times 4 \% = 0,32$$

Soit par mois

$$0,32 \times 4,33 = 1,38 \text{ h (arrondi)}$$

(en moyenne, 4,33 semaines par mois)

Équivalent à

$$1 \text{ h} + \frac{0,38 \times 60}{100} = 1 \text{ h 22 mn (arrondi)}$$

2^{EME} EXEMPLE

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

- lundi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- mardi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- mercredi: de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- jeudi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- vendredi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- samedi : de 6 h 00 à 8 h 00

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

$$5 \times 60 \times 4 \% = 12 \text{ mn}$$

proratisé au temps de travail et par mois

(en moyenne 4,33 semaines par mois)

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

- CALCUL EN CENTIEMES

$$5 \times 1 \times 4 \% = 0,20 \text{ h}$$

proratisé au temps de travail et par mois

(en moyenne 4,33 semaines par mois)

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

Équivalent en temps de travail à $\frac{0,60 \times 60}{100} = 36 \text{ mn}$

3^{EME} EXEMPLE

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

- lundi : de 7 h 00 à 9 h 00
- mardi : de 7 h 00 à 9 h 00 et de 18 h 00 à 22 h 00
- mercredi : de 7 h 00 à 9 h 00
- jeudi : de 7 h 00 à 9 h 00 et de 18 h 00 à 22 h 00
- vendredi : de 7 h 00 à 9 h 00

Par semaine travaillée, le salarié n'a pas à deux 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

$$120 \text{ mn} \times 2 \times 4 \% = 9,6 \text{ mn}$$

proratisé au temps de travail et par mois

(en moyenne 4,33 semaines par mois)

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

- CALCUL EN CENTIEMES

$$2 \text{ h} \times 2 \times 4 \% = 0,16$$

proratisé au temps de travail et par mois

(en moyenne 4,33 semaines par mois)

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

$$\text{Soit en équivalent temps : } \frac{0,32 \times 60}{100} = 19 \text{ mn (arrondi)}$$

6.5 LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne-temps selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et les dispositions du code du travail.

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper sa fin de carrière.

6.5.1 Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de la filière cadre et les salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent ouvrir un compte épargne temps. Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

6.5.2 Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des jours de congés payés acquis par le salarié dans la limite de 6 jours (dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture du ou des sites sur lesquels intervient habituellement le salarié) ;
- les jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 6 jours par an.

D'autres éléments déterminés par accord d'entreprise ou d'établissement peuvent alimenter le compte épargne-temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié doit informer par écrit l'entreprise du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne- temps (dans les limites fixées) :

- pour les jours de congés payés au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;
- pour les jours de repos pour réduction du temps de travail au plus tard le 31 octobre de chaque année.

6.5.3 Conversion

Par simplification, compte tenu de la diversité des organisations du travail, le compte épargne temps est exprimé en heures de repos rémunérées.

A cette fin les éléments permettant d'alimenter le compte épargne temps sont convertis en heures de repos. Ainsi les jours de congés payés ou de repos pour réduction du temps de travail sont convertis en heures de repos, en divisant l'indemnisation correspondant à ces jours par le salaire horaire brut perçu par le salarié le mois de l'affectation au compte épargne-temps. Le salaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires ou complémentaires et hors majoration pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

6.5.4 Utilisation du compte épargne-temps

Prise du compte épargne- temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants :

- **après 3 ans d'épargne** : les congés sans solde pris en application de l'article 4.10.2 de la convention collective ;
- **après 4 ans d'épargne** : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définies par le code du travail à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail ;
- Un congé de fin de carrière permettant au salarié ayant plus de 58 ans de partir en retraite avant la date prévue.

Dans tous les cas le salarié doit informer l'entreprise 3 mois avant son départ de l'utilisation de son compte épargne-temps.

L'utilisation du compte épargne-temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes.¹

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne temps est reportée en conséquence, sauf nouvelle information contraire écrite du salarié.

Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié en vertu du compte épargne-temps lors de la prise d'un congé défini ci-dessus sont calculées sur la base du salaire horaire brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire horaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires).

Les versements sont effectués mensuellement, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne temps. Le versement mensuel est égal à la durée mensuelle moyenne de travail du salarié avant son départ multiplié par le salaire horaire défini ci-dessus. Le compte épargne-temps est diminué chaque mois du nombre d'heures indemnisées au salarié. La durée mensuelle moyenne de travail s'apprécie sur les 12 mois précédant le départ du salarié.

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 3153-2 du code du travail (arrêté du 30 mars 1999, art. 1^{er})

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 départ¹.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne-temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

6.5.5 Rupture ou transfert du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, ou en cas de transfert du contrat de travail en application de l'accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention (ex annexe 7), l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne temps.

Cette indemnité est égale au nombre d'heures figurant au compte épargne-temps du salarié multiplié par le taux horaire du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes cotisations que le salaire.

6.5.6 Information du salarié

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps, le nombre d'heures de repos épargné correspondant au dernier versement, avec s'il y a lieu, le calcul de conversion et le cumul de temps épargné depuis l'ouverture du compte. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexé.

6.5.7 Renonciation du salarié

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation. Il devra dans ce cas notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 6 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne-temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies à l'article 6.5.5.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (1 par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à 2 mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payé le mois suivant celui de la renonciation.

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne-temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne temps.

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 3153-2 du code du travail (arrêté du 30 mars 1999, art. 1^{er})

7. CONDITIONS DE GARANTIE DE L'EMPLOI ET CONTINUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL DU PERSONNEL EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE (ex annexe 7)

Préambule

En vue d'améliorer et de renforcer la garantie offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé un accord le 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention, destiné à remplacer l'accord du 4 avril 1986 «relatif à la situation du personnel en cas de changement de prestataire», dénoncé à compter du 23 juin 1989, en prévoyant la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées par le présent texte.

7.1 CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions s'appliquent aux employeurs et aux salariés des entreprises ou établissements exerçant une activité relevant des activités classées sous le numéro de code A.P.E. 81.2, qui sont appelés à se succéder lors d'un changement de prestataire pour des travaux effectués dans les mêmes locaux, à la suite de la cessation du contrat commercial ou du marché public.

Ces dispositions s'appliquent aussi en cas de sous-traitance de l'exécution du marché à une entreprise ayant une activité relevant du code A.P.E. 81.2 lorsqu'il y a succession de prestataires pour des travaux effectués dans les mêmes locaux.

7.2 OBLIGATIONS A LA CHARGE DU NOUVEAU PRESTATAIRE (ENTREPRISE ENTRANTE)

L'entreprise entrante est tenue de se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées. Elle doit également informer le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel de l'attribution d'un nouveau marché.

I. CONDITIONS D'UN MAINTIEN DE L'EMPLOI

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise qui remplit les conditions suivantes :

A. Appartenir expressément

- soit à l'un des 4 premiers niveaux de la filière d'emplois « exploitation » de la classification nationale des emplois (AS, AQS, ATQS et CE) et passer sur le marché concerné 30 % de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante ;
- soit à l'un des 2 premiers échelons du niveau agent de maîtrise exploitation de la classification nationales des emplois (MP1 et MP2) et être affecté exclusivement sur le marché concerné.

B. Être titulaire

- a) soit d'un contrat à durée indéterminée et,
- justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public ;
- ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. 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. Être 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. MODALITES DU MAINTIEN DE L'EMPLOI - POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le transfert des contrats de travail s'effectue de plein droit par l'effet du présent dispositif et s'impose donc au salarié dans les conditions prévues ci-dessous. Le but de celui-ci est de protéger le salarié, son emploi et sa rémunération. Le transfert conventionnel est l'un des vecteurs stabilisateurs du marché de la propreté.

Le maintien de l'emploi entraînera la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante ; le contrat à durée indéterminée se poursuivant sans limitation de durée ; le contrat à durée déterminée se poursuivant jusqu'au terme prévu par celui-ci.

A. Établissement d'un avenant au contrat

L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci.

L'avenant au contrat de travail doit être remis au salarié au plus tard le jour du début effectif des travaux dès lors que l'entreprise sortante aura communiqué à l'entreprise entrante les renseignements mentionnés à l'article 7.3. Il est précisé que l'entreprise sortante doit adresser lesdits renseignements au plus tard dans les 8 jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit fait connaître conformément aux dispositions de l'article 7.2 par l'envoi d'un document écrit.

Dans le cas où les délais ci-dessus n'auraient pu être respectés du fait de l'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des travaux.

L'entreprise entrante, à défaut de réponse de l'entreprise sortante dans le délai de 8 jours ouvrables, met en demeure l'entreprise sortante de lui communiquer lesdits renseignements par voie recommandée avec accusé de réception en lui rappelant ses obligations visées à l'article 7.3.

La carence de l'entreprise sortante dans la transmission des renseignements prévus par les présentes dispositions ne peut empêcher le changement d'employeur que dans le seul cas où cette carence met l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.

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.

7.3 OBLIGATIONS A LA CHARGE DE L'ANCIEN PRESTATAIRE (ENTREPRISE SORTANTE)

I. LISTE DU PERSONNEL

L'entreprise sortante établira une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 7.2-I. Elle la communiquera obligatoirement à l'entreprise entrante, dès connaissance de ses coordonnées.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en Annexe 1 du présent article 7.

Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- les 6 derniers bulletins de paie ;
- la dernière 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 DELEGUES 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. REGLEMENT DES SALAIRES ET DES SOMMES A PAIEMENT DIFFERE, Y COMPRIS LES INDEMNITES DE CONGES PAYES

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 2 du présent article 7, mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondant, due et acquittée par l'entreprise sortante.

Elle fera apparaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, sur sa demande, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

b) Cas particulier des entreprises adhérentes à une caisse de congés payés

Ces entreprises devront remettre aux salariés repris les attestations justifiant de leurs droits à congés.

c) Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra également au personnel concerné une attestation d'emploi précisant les dates pendant lesquelles il aura été à son service.

B. Salariés non affectés exclusivement au marché repris

Le personnel dont les obligations contractuelles se poursuivront également avec l'entreprise sortante se verra régler l'indemnité de congés payés acquise au titre de la totalité de la période de référence, à la date normale de la prise de ses congés au sein de l'entreprise sortante. Cette indemnité sera calculée conformément aux règles stipulées par l'article L. 3141-22 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail sera établi par l'entreprise sortante pour tenir compte de la réduction d'horaire liée à la perte du marché.

IV. SORT DU PERSONNEL NE BENEFICIANT PAS DE LA GARANTIE D'EMPLOI

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante restera sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

7.4 OBLIGATIONS A LA CHARGE DU PERSONNEL

Le contrat de travail du personnel remplissant les conditions requises pour bénéficier du maintien de son emploi se poursuivra, sous la forme prévue à l'article 7.2-II, au sein de l'entreprise entrante.

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.

7.5 REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- 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.

7.6 AUTRES DISPOSITIONS

En cas de déplacement des locaux du donneur d'ordre dans le même secteur géographique, de sorte qu'il ne peut y avoir succession de prestataires dans les mêmes locaux, les salariés affectés dans les anciens locaux bénéficient d'une priorité d'emploi permettant la continuité du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante.

7.7 COMMISSION DE CONCILIATION

Les litiges nés de l'application et/ou de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission de conciliation régionale ou nationale dans les conditions prévues aux articles 1.6.1 et 1.6.2 de la présente convention collective.

ANNEXE 1

LISTE COMPLETE DE L'EFFECTIF DU CHANTIER ETABLIE PAR L'ENTREPRISE SORTANTE

Nom et adresse de l'entreprise sortante Nom et adresse du marché

								Nombre d'heures effectuées	
Nom	Adresse	Date d'embauche déterminant l'ancienneté totale	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	Dans l'entreprise	Sur le marché avec horaire habituel (taux horaire correspondant)
Prénom		Taux de l'indemnité d'ancienneté							
Nationalité									

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	État du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux)	Heures acquises au titre du DIF (proratisées en cas de transfert partiel)
---	---	--	---	-------------------------------	---	---	---

ANNEXE 2

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 :

PERIODE DE REFERENCE ECOULEE : (DATES)

- Nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre :
- Montant de l'indemnité correspondante, versée au salarié :

PERIODE DE REFERENCE 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

8. PREVOYANCE

8.1 LA PREVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE

Dans le cadre de l'article 4.9.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer dans l'article 8.1 de la présente convention le régime de prévoyance défini par l'accord collectif de prévoyance du 4 février 1999, modifié par les avenants n°1 du 18 février 2003, n°2 du 4 mai 2006 et n°3 du 6 juillet 2010.

Le présent article comprend des dispositions générales et détermine le régime de prévoyance du personnel non cadre relevant de la convention collective des entreprises de propreté.

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).

8.1.2 Garantie : décès - Invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Le capital ci-dessus ne pourra être inférieur à 5.578,10 €. Ce montant est revalorisé chaque 1^{er} janvier en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie sécurité sociale) donne lieu au versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100% de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ne soit pas remarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts soumis à cotisations perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

8.1.3 Garantie : frais d'obsèques

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, 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 2 concubins), ou de son partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès.

Cette indemnité 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 éducation¹

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge (dans la limite de 3 rentes versées) d'un salarié décédé.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge (dans la limite de 3 rentes attribuées) 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 18^{ème} anniversaire ou son 25^{ème} anniversaire s'il poursuit des études supérieures.

Le salaire brut annuel 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 brut annuel 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.

¹ Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe d'égalité de traitement tel que défini par la jurisprudence du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1^{ère} et 6^{ème} sous-section réunies, 30 septembre 2011, n°341821), (arrêté d'extension du 23/07/2012, art 1).

Sont considérés comme étant à la charge du participant les enfants fiscalement à sa charge.

Lorsque le nombre d'enfants à la charge du participant est supérieur à 3, la rente annuelle d'éducation est versée aux 3 enfants les plus âgés, étant rappelé que seules 3 rentes peuvent être attribuées en même temps. Lors de la cessation du versement d'une rente, l'enfant suivant le plus âgé devient alors bénéficiaire d'une rente.

8.1.5 Garantie incapacité temporaire : prestation dite « relais »

Cas général

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues à l'article 4.9.1 de la présente convention collective nationale.

Les salariés non cadres et les ETAM ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté (ex annexe 7), bénéficieront, en cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non professionnel, et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 25% de la rémunération brute soumise à cotisations.

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des trois derniers mois de salaires ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales. En outre, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence, le salaire net est reconstitué.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1095 jours en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

En cas de nouvel arrêt et, dans l'hypothèse d'épuisement des droits ouverts au titre de la mensualisation, les prestations ci-dessus seront versées après un délai de franchise identique au délai de carence fixé à l'article 4.9.1 de la présente convention collective pour les indemnités 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 7 intégré à l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne ;
- avoir justifié leur incapacité et sous réserve des contrôles médicaux éventuels effectués par AG2R-Prévoyance.

Les indemnités leurs seront versées après un délai de franchise fixe de 30 jours.

8.1.6 Garantie incapacité temporaire : prestation dite « de complément »

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire.

Les salariés non cadres et les ETAM ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective, bénéficieront :

- en complément des obligations d'indemnisation dues au titre des absences maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, prévues à l'article 4.9.1a) de la présente convention collective nationale pour la seconde période d'indemnisation conventionnelle (soit 30 jours ou plus en fonction de l'ancienneté du salarié),
- et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale,

d'une indemnité journalière égale à :

Ancienneté du salarié	1 ^{ère} période	2 ^{ème} période
1 an d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 30 jours	• SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 30 jours
Après 6 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 40 jours	• SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute

		<ul style="list-style-type: none"> • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 40 jours
Après 10 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 50 jours	<ul style="list-style-type: none"> • SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 50 jours
Après 15 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 60 jours	<ul style="list-style-type: none"> • SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 60 jours
Après 20 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 80 jours	<ul style="list-style-type: none"> • SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 80 jours
Après 25 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 90 jours	<ul style="list-style-type: none"> • SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 90 jours
Après 30 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 100 jours	<ul style="list-style-type: none"> • SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 100 jours

* Indemnités journalières de sécurité sociale brutes

** Complément versé par l'employeur

*** complément versé par AG2R-prévoyance

Cette disposition s'applique aussi en tenant compte du régime particulier d'Alsace-Moselle. »

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des trois derniers mois de salaires ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales. En outre, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, pendant la période de référence, le salaire net est reconstitué.

La durée du versement de cette prestation est fonction de l'ancienneté du salarié prévue à l'article 4.9.1 a).

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes soumises à cotisation prévoyance perçues au cours des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail. En outre, le salaire brut de référence est reconstitué en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence.

8.1.7 Garantie : incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale, fixé par la sécurité sociale, est au moins égal à 33%, bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

- 10 % du salaire annuel moyen.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66%, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :

- 20 % du salaire annuel moyen.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal à la rémunération brute soumise à cotisation perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraites du régime d'assurance vieillesse.

8.1.8 Garantie : invalidité

Les salariés bénéficient d'une garantie invalidité financée par le régime de prévoyance.

Lorsque les salariés sont classés par la sécurité sociale en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} 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
2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	70 % du salaire de référence:

* 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 3^{ème} catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;

- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin, du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence AG2R-Prévoyance servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat.

Les exclusions de garanties AG2R-Prévoyance, prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur, s'appliquent à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité seront versées par AG2R Prévoyance et au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

8.1.10 Mise en œuvre du régime

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la commission professionnelle paritaire de surveillance, constituée par l'accord collectif du 4 février 1999, modifié par les avenants n°1 du 18 février 2003, n°2 du 4 mai 2006 et n°3 du 6 juillet 2010, est maintenue dans le cadre de l'intégration du régime de prévoyance du personnel non cadre dans le présent article. Cette commission est chargée d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Afin de contrôler la totalité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux à l'unanimité décident que l'institution désignée doit assurer directement la gestion de l'intégralité des garanties offertes.

Le régime de prévoyance du personnel non cadre doit faire l'objet de la part de la commission professionnelle paritaire d'un suivi rigoureux sur la base d'outils de pilotage qu'elle aura validé. Les partenaires sociaux rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont clarifiés et adaptés dans le cadre d'un protocole cosigné par les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

L'organisme assureur devra, notamment, tenir à jour et remettre à la commission paritaire les documents suivants :

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;
- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ;

- structure des comptes annuels.

8.1.11 Revalorisation des prestations

Les prestations rente éducation, incapacité temporaire, incapacité permanente et invalidité sont revalorisées à chaque évolution de la valeur du point ARRCO, sur la base de l'évolution de celui-ci.

8.1.12 Cotisations

Le financement du régime de prévoyance du personnel non cadre relevant de la présente convention collective est assuré par une cotisation globale fixée à 0,98% des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale. Cette cotisation est répartie globalement entre employeur et salarié à raison de 50% pour l'employeur et 50% pour les salariés. La couverture des prestations incapacité temporaire définies aux articles 8.1.5 et 8.1.6 de la présente convention est assurée par une cotisation fixée à 0,37% prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

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 (A.C.P.), sise 61, rue Taitbout 75009 Paris, membre du GIE AG2R – 35 boulevard Brune – 75680 Paris cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'Accord Collectif du 4 février 1999 et les différents avenants qui s'y rapportent, intégrés au présent article 8.1.

La désignation de l'organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet de la présente convention, conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

8.2 LA PREVOYANCE DU PERSONNEL CADRE

Préambule

Du fait des obligations résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les entreprises ont déjà mis en place des régimes de prévoyance pour leur personnel cadre. En raison de ce constat, les partenaires sociaux entendent définir des dispositions cadre sur le régime conventionnel de prévoyance pour le personnel cadre.

8.2.1 Garanties

Pour permettre la continuité des options définies dans les entreprises et du fait des difficultés d'appréciation du caractère plus favorable ou non de ces options par rapport à un régime de prévoyance conventionnel définissant les niveaux de prestations, les partenaires sociaux conviennent de ne pas fixer le niveau minimum des prestations ni de privilégier telle ou telle garantie.

Toutefois, le régime de prévoyance du personnel cadre, en application du présent accord, doit être consacré à la couverture des garanties limitativement énumérées ci-après :

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

8.2.2 Gestion du régime

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

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

A cet effet, il est donné à titre informatif en annexe au présent accord, sans caractère obligatoire, deux exemples de régime de prévoyance proposés par l'AGRR Prévoyance pour le montant des cotisations défini à l'article 8.2.3.

8.2.3 Cotisations

Les cotisations au régime de prévoyance du personnel cadre ne peuvent être inférieures à :

- pour la tranche A (rémunération jusqu'au plafond de la sécurité sociale) : 1,50 % de la rémunération ;
 - pour la tranche B (rémunération comprise entre le plafond et 4 fois le plafond de la sécurité sociale) : 1,04 % des rémunérations.
- Pour les montants de cotisations fixés ci-dessus, la répartition des cotisations entre l'employeur et le cadre est fixée comme suit :
- tranche A : cotisation à la charge unique de l'employeur ;
 - tranche B : cotisation répartie entre l'employeur et le cadre selon des modalités fixées dans l'entreprise, sans que la cotisation du cadre puisse être supérieure à 50 % du montant défini.

ANNEXE

Les aspirations des cadres en matière de prévoyance pouvant être différentes d'une entreprise à l'autre et les politiques d'entreprises sur ce sujet adaptées à leur contexte et à leur passé, de nombreuses combinaisons entre les différentes prestations peuvent être élaborées.

Cette annexe présente deux exemples de régime de prévoyance du personnel cadre proposés par l'AGRR- Prévoyance et pouvant être mis en place pour des taux de cotisations égaux à 1,50 % sur la tranche A et 1,04 % sur la tranche B.

EXEMPLE N° 1 DE REGIME DE PREVOYANCE PROPOSE PAR L'AGRR-PREVOYANCE

▣ Cotisation globale

- 1,50 % sur tranche A
- 1,04 % sur tranche B

▣ Risque décès

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3ème catégorie d'invalidité, égal à :
 - sur la tranche A, 350 % du salaire annuel,
 - sur la tranche B, 200 % du salaire annuel.
- Une rente éducation versée, par enfant fiscalement à charge, égale à :
 - par enfant jusqu'à 16 ans : sur la tranche A, 10 % du salaire annuel,
 - par enfant de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures : sur la tranche A, 16 % du salaire annuel.

▣ Risque incapacité temporaire de travail

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40 % du salaire brut de référence,
- sur la tranche B, 75 % du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

▣ Risque incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé au cadre une rente égale à :

- Pour un taux d'incapacité fixé par la sécurité sociale à au moins 33 % :
 - sur la tranche A, 10 % du salaire annuel de référence,
 - sur la tranche B, 10 % du salaire annuel de référence.
- Pour un taux d'incapacité, fixé par la sécurité sociale, supérieur à 66 % :
 - sur la tranche A, 20 % du salaire annuel de référence,
 - sur la tranche B, 20 % du salaire annuel de référence.

EXEMPLE N° 2 DE REGIME DE PREVOYANCE PROPOSE PAR L'AGRR-PREVOYANCE

▣ 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 3ème 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.

Ou

OPTION B

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3ème catégorie d'invalidité, égal à :
 - pour un cadre célibataire, veuf, divorcé sans enfant, sur la tranche A, 200 % du salaire annuel,
 - pour un cadre marié sans enfant, sur la tranche A, 275 % du salaire annuel,
 - majoration par personne à charge sur la tranche A, 65 % du salaire annuel.

Ou

OPTION C

- Versement d'un capital en cas de décès ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3ème catégorie d'invalidité sur la tranche A, 375 % du salaire annuel.

Nota : Le choix en matière d'option décès devra être réalisé de manière uniforme dans l'entreprise.

▣ Risque incapacité temporaire de travail

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40 % du salaire brut de référence,
- sur la tranche B, 75 % du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

▣ Risque invalidité

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale et quelque soit l'origine de cette invalidité, il est versé au cadre une rente égale à :

- sur la tranche A, 35 % du salaire annuel,
- sur la tranche B, 75 % du salaire annuel.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que les salaires à temps partiel éventuellement versés ne pourront excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

Fait à Villejuif le 26 juillet 2011

Signataires :

FEP, Fédération Nationale des Ports & Docks - CGT, FEETS-FO, CSFV-CFTC, SNES CFE – CGC.