

Convention collective Propreté (IDCC 3043) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000027172335. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/proprete-3043>.

Sommaire

1. Préambule
2. Annexe à l'article 3 Santé et sécurité
3. Article 5 Formation, compétences, qualifications et emploi
4. Annexe 1 à l'article 6.2
5. Annexe à l'article 6.4
6. Annexe I à l'article 7
7. Annexe II à l'article 7
8. Annexe III à l'article 7
9. Annexe à l'article 8

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

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

Article 1er — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

Dispositions préalables

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

La présente convention et ses annexes se substituent à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés conclue le 1er juillet 1994 (JO du 5 novembre 1994) et son avenant n° 1 du 22 juillet 2009 (JO du 30 août 2009) actuellement en vigueur, ainsi qu'à :

- l'accord sur l'évolution professionnelle du 1er juillet 1994 (JO du 5 novembre 1994) ;
- l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 novembre 2010 (JO du 28 avril 2011) ;
- l'accord sur le temps de travail du 10 novembre 1998 (JO du 30 janvier 1999) ;
- l'accord sur le temps partiel du 17 octobre 1997 (JO du 2 mai 1998) et son annexe ;
- l'accord sur le travailleur de nuit du 23 janvier 2002 (JO du 31 mai 2002) ;
- l'accord sur les temps de repos quotidien et hebdomadaire du 14 octobre 1996 (JO du 1er janvier 1997) et son annexe ;
- l'accord sur le compte épargne-temps du 10 novembre 1998 (JO du 10 avril 1999) ;
- l'accord fixant les conditions d'une garantie d'emploi et la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire du 29 mars 1990 (JO du 9 juin 1990), son avenant n° 1 du 27 février 1991 (JO du 7 mai 1991) et ses différentes annexes ;
- l'accord sur la prévoyance du personnel non cadre du 4 février 1999 (JO du 30 juillet 1999) et ses différents avenants n° 1 du 18 février 2003 (JO du 22 juillet 2003), n° 2 du 4 mai 2006 (JO du 29 décembre 2006), n° 3 du 6 juillet 2010 (JO du 28 avril 2011) ;
- l'accord sur la prévoyance du personnel cadre du 21 mars 1995 (JO du 30 juin 1995).

Article 1.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 février 2018

1.1.1. Définition

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

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état, et/ ou
- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01A.

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

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

1.1.2. Avantages acquis

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

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

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

Article 1.2 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

Article 1.3 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

Toute organisation syndicale représentative *au plan national* (1) au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs *représentative au plan national* (2) qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au lieu de dépôt de la présente convention collective. (3)

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

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

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

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

(3) *Le second alinéa de l'article 1.3 est étendu sous réserve du respect des formalités de dépôt et d'adhésion aux accords ou conventions collectives telles qu'elles résultent des dispositions combinées des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.*

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

Article 1.4 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 février 2018

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

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

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

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

Article 1.5 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 février 2018

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

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

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

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

Article 1.6 — Conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 février 2018

1.6.1. Commission de conciliation

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

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

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

La présidence de la commission de conciliation sera assurée par alternance tous les ans, une fois par les employeurs, une fois par les

salariés. La commission établira les modalités de sa mise en place.

1.6.2. Procédure

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1.7 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 février 2018

1.7.1. Missions

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

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

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

Les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs conclus notamment, sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, les congés payés et autres congés, le repos quotidien et les jours fériés et le compte épargne-temps. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires et en informer les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission. La CPPNI accuse réception de ces conventions et accords et en informe ses membres dans un délai de 1 mois suivant la réception des accords. Ces derniers doivent être transmis à l'adresse suivante :

Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) CPPNI 34, boulevard Maxime-Gorki 94800 Villejuif

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le FEP.

1.7.2. Composition et fonctionnement

1.7.2.1. Composition

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

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

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

1.7.2.2. Fonctionnement

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

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

1.7.2.3. CPPNI siégeant en commission de négociation

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

1.7.2.4. CPPNI siégeant en commission d'interprétation

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

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

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

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

1.7.3. Remboursement des frais et statut protecteur des salariés membres de la CPPNI

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

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

Il est précisé qu'une autorisation d'absence rémunérée sera délivrée par l'employeur, sur justificatif, aux salariés appelés à participer aux réunions de la CPPNI. Les salariés sont tenus d'informer au moins 3 jours ouvrables à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions paritaires.

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

Article 1.8 — Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 février 2018

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

Article 1.9 — Notification, dépôt et extension de la présente convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 février 2018

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

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

Article 2 — Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

Article 2.1 — Droit syndical, représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

2.1.1. Liberté d'opinion. – Liberté syndicale

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

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

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

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

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

2.1.2. Dispositions en matière de représentation du personnel et représentation syndicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'un représentant du personnel (élu ou syndical) remplit les conditions exigées à l'article 7 de la présente convention pour le transfert de son contrat de travail, celui-ci doit accepter, comme il est prévu dans cet article et en application de celui-ci, son transfert. (1)

2.1.3. Dispositions syndicales

Panneaux d'affichage

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

Local

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

Section syndicale

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

Représentant de la section syndicale

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

Informations

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

Temps de fonction des délégués syndicaux

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

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

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

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

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

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

Réunions syndicales

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

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

Commissions paritaires

Les salariés devant participer aux commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés de la

profession, obtiendront pour siéger à ces commissions des autorisations d'absence de la part de leur employeur.

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

Afin d'assurer le remboursement des frais de transport, de restauration et d'hébergement des salariés appelés à participer aux réunions paritaires nationales des différentes instances mises en place au titre de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, il est conclu un accord sur le financement du paritarisme.

Les salariés sont tenus d'informer 3 jours ouvrables à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions sous réserve que les convocations aux organisations syndicales soient postées au moins 12 jours à l'avance (cachet de la poste faisant foi).

2.1.4. Conflits collectifs

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

2.1.5. Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés

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

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

2.1.6. Valorisation des parcours syndicaux

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

L'entretien professionnel

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

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

Concernant l'entretien de fin de mandat prévu par le législateur sous certaines conditions, il devra, dans la mesure du possible, être organisé au moins 3 mois avant le terme du mandat, l'objectif étant d'en faire un outil véritablement utile dans la prévision de la fin du mandat.

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

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

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

La formation

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

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

Valorisation des parcours syndicaux

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, l'employeur s'assure que l'évolution sur une période de 2 ans de la situation des salariés ayant un mandat syndical ne présente pas de disparités par rapport à celle des autres salariés placés dans une situation identique. À défaut de raisons objectives étrangères à toute discrimination syndicale pouvant justifier un éventuel écart de rémunération, l'employeur s'engage à le corriger dans un délai de 1 an.

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

2.1.7. Clause de primauté relative aux dispositions conventionnelles sur le local syndical(2)

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

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

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

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

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.2 — Délégués du personnel, comités d'entreprise, d'établissement, comité central d'entreprise, comité de groupe et délégation unique du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

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

2.2.1. Délégués du personnel

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

Les dispositions, titre Ier du livre III de la 2e partie du code du travail, qui leur sont relatives, sont complétées et précisées par les dispositions suivantes :

Élection des délégués du personnel

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'une demande d'élection de délégués du personnel est déposée par une organisation syndicale représentative (1), l'entreprise doit organiser ces élections dans un délai de 1 mois.

Mission des délégués

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés et dans le cas où un comité d'entreprise ou d'établissement n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise ou d'établissement prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel. (2)

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

Crédits d'heures

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

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

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

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

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

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

Ces heures sont payées comme temps de travail.

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

2.2.2. Comités d'entreprise et d'établissement

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

Lorsqu'un établissement compte habituellement moins de 50 salariés, il est rattaché soit à l'établissement géographiquement le plus proche

doté d'un comité d'établissement, soit directement au siège de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.3. Délégation du personnel au comité d'entreprise

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

2.2.4. Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement

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

Ainsi le comité d'entreprise est informé et consulté :

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

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

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

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

2.2.5. Comité central d'entreprise

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

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

2.2.6. Comité de groupe

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

2.2.7. Délégation unique du personnel

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

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

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

(2) Le troisième alinéa du paragraphe « Mission des délégués » de l'article 2.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2313-13 et L. 2313-15 du code du travail, qui s'appliquent aux entreprises de cinquante salariés et plus.

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

Article 3 — Santé et sécurité au travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 octobre 2026

Article 3.1 — Les fondamentaux de la prévention en santé et sécurité au travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 octobre 2026

La prévention est un enjeu prioritaire en matière de santé au travail, elle doit :

- agir sur les facteurs de risque en amont et s'attaquer aux causes profondes des risques pour prévenir les accidents ou les maladies ;
- et être opérationnelle, au plus proche des réalités du travail pour préserver la santé et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Pour élaborer les mesures de prévention des risques professionnels, l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention prévus par le code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;

- adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, ce qui exclut de rémunérer le salarié à la tâche ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, tels qu'ils sont définis par le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés.

Article 3.2 — Les principaux moyens de la prévention en santé et sécurité au travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 octobre 2026

3.2.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Tout employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, y compris notamment dans le choix des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou dans l'organisation du travail.

Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Il tient compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe.

Quel que soit leur effectif, les entreprises doivent retranscrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour mener à bien cette mission, l'employeur est invité à s'entourer notamment :

- du/des salarié(s) référent(s) en matière de prévention et de protection des risques professionnels dans l'entreprise ;
- du service de prévention et de santé au travail (SPST) dont le médecin du travail mais également de l'équipe pluridisciplinaire.

Il peut également solliciter les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), les services de prévention des caisses de sécurité sociale ainsi que ceux de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et son réseau d'agences régionales.

Le CSE apporte sa contribution à l'analyse des risques professionnels dans l'entreprise et doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour.

Doivent être annexées au DUERP :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus par le code du travail ;
- et la proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels au-delà de ces seuils. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Le code du travail prévoit que le DUERP doit être mis à jour par l'employeur régulièrement, et :

- au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (évolution des règles de prévention, etc.).

Le DUERP est transmis au SPST auquel l'employeur adhère, à chaque mise à jour.

Il est également conservé, avec ses versions antérieures, et tenu à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, dans les conditions prévues par le code du travail.

Pour aider les entreprises de propreté à élaborer leur DUERP, des outils sont proposés par l'INRS (OIRA propreté pour les TPE-PME, outil en ligne) et par la partie patronale.

Les outils de la partie patronale intègrent l'ensemble des étapes nécessaires à l'évaluation des risques professionnels et comprennent également une série de fiches d'évaluation des risques professionnels définis comme prioritaires pour le secteur.

Afin de déterminer les causes profondes des accidents du travail lorsqu'ils surviennent, la partie patronale forme également les acteurs de la santé et de la sécurité au travail de l'entreprise dans la réalisation de cette analyse afin de mettre à jour le DUERP, le cas échéant.

Cas particulier des travailleurs susceptibles d'être exposés aux CMR

Conformément au droit en vigueur, l'employeur établit, en tenant compte de l'évaluation des risques transcrite dans le DUERP, une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Cette liste indique, pour chaque travailleur, les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

L'employeur tient à disposition :

- des travailleurs les informations de la liste qui les concernent personnellement ;
- des travailleurs et des membres du CSE les informations de cette liste présentées de manière anonyme.

L'employeur communique cette liste, ainsi que ses actualisations, au SPST.

3.2.2. La définition et la mise en œuvre des actions de prévention

Conformément au code du travail :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés : le DUERP débouche sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et doit être présentée au CSE, s'il existe. Cette liste est mise à jour, si nécessaire, à chaque modification du DUERP ;
- pour les entreprises d'au moins 50 salariés : le DUERP débouche sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) fixant :
 - la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir et comprenant : les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (et, pour chacune, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût) ;
 - les ressources pouvant être mobilisées ;
 - un calendrier de mise en œuvre.

La mise à jour du PAPRI Pact est effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.

Le PAPRI Pact et ses mises à jour doivent être présentés au CSE, s'il existe.

La partie patronale met à disposition des entreprises des outils adaptés aux spécificités du secteur afin de les accompagner dans cette démarche.

3.2.3. L'information des salariés

Conformément aux dispositions légales, l'employeur a une obligation générale d'informer les salariés sur les risques pour leur santé et pour leur sécurité et les mesures prises pour y remédier, d'une manière compréhensible pour chacun. Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de l'information.

Cette information porte notamment sur :

- les modalités d'accès au DUERP et sur les mesures de prévention des risques qui y sont identifiées ;
- le rôle des services de prévention et de santé au travail et des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels, lorsqu'ils existent ;
- les dispositions contenues dans le règlement intérieur, s'il existe ;
- les consignes de sécurité "incendie" et l'identité des personnes chargées de les appliquer.

Ces informations, adaptées le cas échéant à la présence de salariés allophones, sont communiquées notamment :

- lorsque le salarié est accueilli dans l'entreprise ;
- à tout moment de la relation contractuelle en cas d'évolution ;
- aux nouveaux salariés affectés à l'exécution des travaux en cours d'opération.

À cette occasion, il peut être remis au salarié un "livret d'accueil". La partie patronale met un modèle à disposition des entreprises pour les accompagner dans l'information des nouveaux salariés.

Consciente que dans le secteur, "l'accueil sécurité" au poste de travail des salariés est complexifié du fait de la réalisation des prestations chez les clients et également des temps de prestation parfois courts, la partie patronale s'engage à développer des outils pour appuyer les entreprises dans la dispensation de cette information (exemple : capsules vidéo), notamment sur les principaux risques professionnels et les mesures pour y remédier par typologie de situation de travail.

3.2.4. La formation des salariés

Selon le code du travail, l'employeur a une obligation générale d'organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés, notamment, lors de l'embauche, lors d'un changement de poste de travail ou de technique.

Cette formation :

- est répétée périodiquement ;
- doit tenir compte de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue parlée ou lue par les salariés bénéficiaires.

Elle porte, notamment, sur :

- les conditions de circulation dans l'entreprise ;
- les conditions d'exécution du travail ;
- la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Le CSE est consulté sur les programmes de formation en lien avec la santé et la sécurité, participe à leur préparation et veille à leur mise en œuvre effective.

Suivant le code du travail, une formation renforcée à la sécurité est organisée au bénéfice des salariés en contrat à durée déterminée, des salariés temporaires et des stagiaires en entreprise, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou pour leur sécurité. La liste des postes nécessitant une formation renforcée est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE. Elle est tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Les actions de formation en lien avec la santé et sécurité sont recensées dans :

- le "passeport prévention" prévu par la loi (en cours de déploiement) ;
- et dans "le passeport professionnel conventionne" (prévu à l'annexe 3 de l'article 7 de la CCN).

3.2.5. Le suivi médical des salariés

Dans les conditions définies par la loi, il est rappelé que tous les salariés bénéficient d'un suivi de leur état de santé qui peut être :

- normal : pour les travailleurs affectés sur des postes ne présentant pas de risques particuliers ;
- adapté : pour les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques auxquels ils sont exposés le nécessitent,

notamment les travailleurs de nuit, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;

- renforcé : pour les travailleurs affectés sur un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, notamment les travailleurs exposés aux agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR).

Les salariés doivent obligatoirement se soumettre aux visites ou examens médicaux organisé(e)s dans ce cadre.

Conformément au code du travail, le temps nécessité par les visites ou les examens médicaux 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 effectif 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 visites ou examens sont pris en charge par l'employeur.

Afin d'assurer l'effectivité du suivi de l'état de santé des salariés, les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins trois 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.

• Cas des salariés multi-employeurs :

Conformément au droit en vigueur, les salariés multi-employeurs (un salarié sur deux dans la branche), occupant des emplois relevant de la même catégorie socioprofessionnelle et pour lesquels il est assuré le même type de suivi individuel (normal, adapté, renforcé), bénéficient désormais d'un suivi de leur état de santé mutualisé entre leurs différents employeurs. Ce suivi mutualisé est assuré par le SPSTI de l'employeur principal, ce dernier étant apprécié comme étant celui avec lequel le salarié a la relation contractuelle la plus ancienne.

Cette mutualisation du suivi médical permet de rationaliser et rendre plus efficace le suivi de l'état de santé du salarié concerné, le SPSTI ayant désormais une vision globale de l'état de santé du salarié au regard de l'ensemble des emplois occupés chez ses différents employeurs.

• Le “passeport professionnel” pour les salariés transférés en application de l'article 7 de la CCN :

Le transfert des salariés, en application de l'article 7 de la présente CCN, peut complexifier le suivi de leur état de santé ainsi que le suivi des actions de formation réalisées. Afin de répondre à cette difficulté, les partenaires sociaux ont créé le “passeport santé-sécurité”, devenu le “passeport professionnel” et figurant désormais en annexe 3 de l'article 7 de la présente CCN sur la garantie d'emploi des salariés (transfert conventionnel).

Cet outil, communiqué par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante, permet d'assurer la traçabilité des données en lien avec le suivi de l'état de santé du salarié transféré (attestations de suivi ou avis d'aptitude et éventuel document comportant des propositions d'aménagement du poste). Il recense également les formations suivies par le salarié et le(s) certificat(s) obtenu(s) spécifiquement sur l'hygiène et sécurité (exemple : SST, PRAP, CPS, CACES) et plus largement celles réalisées dans le cadre de la formation continue.

Article 3.3 — Acteurs de la santé et de la sécurité au travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 octobre 2026

Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail sont multiples que ce soit dans l'entreprise ou en externe.

3.3.1. Dans l'entreprise

3.3.1.1. L'employeur

L'employeur, en tant que principal acteur de la prévention des risques professionnels, occupe un rôle central dans l'impulsion d'une véritable culture d'entreprise. Il a une obligation d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de ses salariés, notamment, en mettant en œuvre :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des évolutions de situation.

En cas de manquement de l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail, sa responsabilité peut être engagée dans les conditions définies par la réglementation en vigueur. Dans certains cas prévus par le droit en vigueur, le salarié peut bénéficier d'un droit à réparation de ou des préjudice(s) subi(s).

Afin d'accompagner les employeurs à monter en compétence, et notamment les dirigeants de TPE-PME ne disposant pas de fonction support au sein de leur structure sur cet enjeu, la partie patronale met à leur disposition une formation dédiée et s'engage à poursuivre son déploiement.

Tout employeur doit également organiser et financer la surveillance médicale de chaque salarié, notamment, par le biais du service de prévention et de santé au travail (SPST).

3.3.1.2. L'encadrement intermédiaire

L'encadrement intermédiaire, en raison de sa proximité avec les salariés, joue un rôle essentiel. Il constitue un relais entre la direction de l'entreprise, les ressources humaines et les salariés et contribue à la détection et la prévention des situations potentiellement à risque.

Il lui appartient, le plus souvent, de mettre en œuvre les règlements et les consignes et d'assurer un contrôle du respect de la politique de prévention notamment, et sans que cela exonère l'employeur de sa responsabilité en la matière.

Pour ces raisons, la formation et la sensibilisation de ces encadrants de proximité aux enjeux de santé et de sécurité sont essentielles.

3.3.1.3. Les salariés

Conformément au code du travail et suivant les instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Cette obligation du salarié n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité.

Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ainsi que tout dysfonctionnement qu'il relève dans les systèmes de protection, qu'ils soient collectifs ou individuels. Dans une telle situation le salarié peut exercer son droit de retrait et l'employeur ne peut lui demander de reprendre son activité tant que persiste le danger grave et imminent identifié.

3.3.1.4. Le(s) salarié(s) compétent(s) en protection et en prévention des risques professionnels

Conformément à la loi, l'employeur est tenu de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, après avis du CSE, s'il existe.

À défaut de telles compétences dans l'entreprise pour organiser ces activités, et après avis du CSE, l'employeur peut, notamment, faire appel :

- aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), soit appartenant au SPST interentreprises auquel l'employeur adhère, soit enregistrés sur les listes régionales de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) ;
- aux services de prévention des caisses de sécurité sociale ;
- à l'ANACT.

En application des dispositions légales, le responsable prévention ou préventeur bénéficie d'une formation en matière de santé et de sécurité au travail. Cette formation est réalisée dans les conditions prévues pour les élus du CSE. Les salariés compétents disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions. En outre, ils ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention.

3.3.1.5. Les représentants du personnel désignés ou élus

Le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il a vocation à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Conformément au code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et de sécurité et de conditions de travail dès leur première désignation et en cas de renouvellement.

a) Dans les entreprises de moins de 50 salariés

En application du code du travail, la délégation du personnel au CSE assure, notamment, les missions suivantes :

- contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- se voit présenter par l'employeur la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés consignée dans le DUERP ;
- exerce le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte au droit des personnes et en cas de situation de danger grave et imminent ;
- peut saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

En application du code du travail, sur les questions en lien avec la santé et la sécurité au travail :

- le CSE est informé et consulté notamment sur :
 - les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
 - l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail notamment, des accidentés du travail, des travailleurs handicapés ;
- le CSE, assure, notamment, les missions suivantes :
 - procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels visés par le code du travail ;
 - est consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour ;
 - contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
 - contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
 - peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Dans ces entreprises, au moins quatre réunions par an du CSE portent, en tout ou partie, sur les attributions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail, et plus fréquemment en cas de besoin.

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés, l'effectif étant calculé conformément aux dispositions de la CCN.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

La CSSCT a notamment vocation à préparer les réunions et délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

3.3.1.6. Le référent de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Doit être désigné suivant les dispositions du code du travail :

- d'une part, par le CSE, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- et d'autre part, par l'employeur, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un salarié référent chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'objectif est de permettre aux salariés victimes d'agissements de cette nature d'identifier un interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer les faits. Il incombera alors au référent d'enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou d'alerter les personnes en charge de ces sujets.

Le référent "harcèlement" CSE bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail pris dans l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2021 (annexe 5 de la CCN). Ils rappellent qu'un accompagnement complet, par la branche, des entreprises et des salariés concernés est à leur disposition (formations, kit de communication, guide...).

3.3.1.7. Le référent de lutte contre le harcèlement moral

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés (équivalent temps plein légal), l'employeur désigne un salarié référent chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement moral.

L'objectif est de permettre aux salariés victimes d'agissements de cette nature d'identifier un interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer les faits. Il incombera alors au référent d'enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou d'alerter les personnes en charge de ces sujets.

Ce référent peut être le même que celui, désigné par l'employeur, compétent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

3.3.2. En externe

3.3.2.1. Les services de prévention et de santé au travail

Les partenaires sociaux soulignent le rôle important des services de prévention et de santé au travail (SPST). Ils représentent les premiers acteurs de proximité des entreprises.

En application du code du travail, les SPST, ayant pour missions principales d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment :

- conduisent les actions de santé au travail afin de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- aident à la réalisation des études de poste de travail en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS notamment), métrologie (bruit, risques chimiques), risques organisationnels ;
- conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie au travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, la prévention ou la réduction de la pénibilité au travail, de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés via une cellule dédiée ;
- accompagnent l'employeur, les salariés et leurs représentants dans l'analyse de l'impact des changements organisationnels importants sur les conditions de santé et de sécurité ;
- assurent la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques sur leur santé des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et de leur âge dans les conditions prévues par la loi ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagne de vaccination et de dépistage, etc.).

L'équipe des SPST est pluridisciplinaire, composée, notamment, de médecins du travail, de collaborateurs médecins, d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'infirmiers et de professionnels.

En outre, des ateliers d'information et de prévention sont proposés par les SPST pour sensibiliser les employeurs, les représentants du personnel et les salariés à la prévention des risques professionnels. Les entreprises de la branche peuvent ainsi solliciter auprès de leur SPST, l'organisation de ces ateliers, notamment, sur les risques professionnels les plus prégnants dans leur organisation.

3.3.2.2. Les autres acteurs externes

Afin d'être accompagné dans la définition et la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels, l'employeur peut également s'appuyer sur l'expertise des organismes suivants :

- la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de santé au travail) développe et coordonne la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- l'ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) propose des outils et des méthodes susceptibles d'être utilisés par

les employeurs, les salariés et leurs représentants et assure également la diffusion et la formation nécessaire à l'utilisation de ces outils ;
- l'INRS (institut national de recherche et de sécurité) (assistante technique, formation, etc.).

Les travaux de prévention menés dans ces différentes structures ainsi qu'au sein de la CNAM sont élaborés paritairement avec la participation active de représentants des employeurs et des salariés.

3.3.3. Dans la branche : la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS)

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

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

Cette commission se réunit une fois par an. En dehors de cette réunion annuelle, une réunion supplémentaire pourra se tenir à la demande de la majorité des membres.

Les règles de fonctionnement de la CPNSS sont fixées dans son règlement intérieur.

Article 3.4 — Les particularités et actions spécifiques de la branche en santé et en sécurité

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 octobre 2026

3.4.1. La coactivité : une nécessaire coordination entre l'entreprise cliente et l'entreprise de propreté

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

L'entreprise cliente assure la coordination générale des mesures de prévention prises par elle-même et par l'ensemble de chefs d'entreprise extérieures intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise demeure responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

3.4.1.1. L'inspection commune préalable

Conformément au code du travail, préalablement à l'exécution de la prestation, il doit être procédé à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition par l'entreprise cliente. Le CSE est invité à participer à la réalisation de cette inspection commune.

Afin de préparer cette inspection commune, la ou les entreprise(s) extérieure(s) et l'entreprise cliente doivent se communiquer les informations de nature à faciliter la tenue de celle-ci dont la liste est définie par le code du travail.

3.4.1.2. Analyse des risques d'interférence et plan de prévention

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

Établissement du plan de prévention

Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.

Le plan de prévention doit comporter au moins les dispositions suivantes :

- la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;
- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;
- les instructions à donner aux salariés ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice (cliente) ;
- les conditions de la participation des salariés d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et, notamment, de l'organisation du commandement ;
- la liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale renforcée en raison des risques liés aux travaux effectués au sein de l'entreprise cliente.

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

Conformément au code du travail, le plan de prévention doit être obligatoirement établi par écrit :

- dès lors que l'opération représente un nombre total d'heures de travail prévisibles égal au moins à 400 heures de travail, sur une période inférieure ou égale à 12 mois, que les travaux soient continus ou discontinus ; ou si en cours d'exécution des travaux, il apparaît que le nombre d'heures doit atteindre 400 heures ;
- ou lorsque les travaux, quelle que soit leur durée prévisible, relèvent de travaux dangereux (liste fixée par arrêté du 19 mars 1993 modifié).

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la partie patronale met à la disposition des acteurs de la prévention une trame de plan de prévention.

Le plan de prévention doit être mis à jour en cas de modification des mesures qui y sont définies, notamment à l'occasion des réunions de coordination.

Mise en œuvre du plan de prévention et information des salariés

Avant le début des travaux dans une entreprise cliente, les salariés de l'entreprise de propreté sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Le chef de l'entreprise de propreté doit notamment préciser les zones dangereuses ainsi que les moyens retenus pour les matérialiser. Il doit expliquer l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Ces informations sont adaptées à la présence de salariés allophones.

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

Pendant toute la durée de la prestation, le plan de prévention est tenu à la disposition, notamment :

- de l'inspection du travail ;
- des agents de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des médecins du travail de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté ;
- du CSE des entreprises.

3.4.1.3. Les mesures particulières

L'employeur s'assure du bon état du matériel éventuellement mis à sa disposition par l'entreprise cliente ; cette dernière indique les consignes de sécurité propres à l'établissement, délimite les secteurs d'intervention et coordonne les mesures prises avec l'entreprise de propreté.

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

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

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

Travail isolé

Dans le cadre de l'analyse des risques professionnels, l'entreprise de propreté évalue les situations de travail isolé et leurs conséquences éventuelles sur la santé et la sécurité des salariés ; puis les retranscrit, le cas échéant, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans le plan de prévention et met en place les mesures de prévention adaptées (ex : favoriser le travail en journée pour éviter le travail isolé, diminuer le nombre et la durée des interventions isolées, informer et former les salariés concernés...).

L'entreprise de propreté, en accord avec l'entreprise cliente, prévoit tous moyens appropriés pour qu'un travailleur isolé puisse être à bref délai secouru en cas d'accident, conformément au code du travail.

Si le salarié est isolé en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident, l'entreprise de propreté doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié n'y travaille isolément.

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

Travaux dangereux

Conformément aux dispositions du code du travail, pour tout travail dangereux, un salarié ne doit jamais travailler seul, mais au moins par équipe de deux.

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

Équipement de premiers secours

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible. Une armoire à pharmacie ou, à défaut, une trousse contenant les accessoires de premiers secours est prévue sur chaque chantier. De même, chaque véhicule collectif de travail est équipé d'une trousse à pharmacie. Le renouvellement de ces équipements est assuré sous le contrôle du CSE, s'il existe. Les produits utilisés doivent être obligatoirement étiquetés et stockés dans un local ou une armoire réservée à cet effet.

Il est rappelé, qu'en l'absence d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques.

Locaux et installations à usage des entreprises de propreté

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 installations sanitaires, vestiaires collectifs, locaux de restauration. Ces obligations de l'entreprise utilisatrice peuvent être rappelées dans les conditions générales de ventes ou dans les contrats commerciaux.

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

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

Temps d'échange périodique avec les agents de service

Afin de fluidifier les remontées et les retours d'information sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, les prestations de propreté s'effectuant chez les clients, les entreprises sont invitées à organiser un temps d'échange périodique avec les agents de service (a minima annuel). Ce temps d'échange est mené par l'encadrement de proximité.

La cohérence géographique lieux d'affectation – lieu de vie

La cohérence géographique des lieux d'affectation des salariés avec leur lieu de vie contribue à réduire les temps de déplacement des salariés, et les risques inhérents, et permet d'améliorer leurs conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail.

La partie patronale s'engage à sensibiliser les entreprises sur cette démarche vertueuse et à les accompagner pour y parvenir en les outillant (mapping/outils d'optimisation des chantiers, des tournées, etc.), à la fois pour les agents de service et chefs d'équipe mais aussi pour l'encadrement intermédiaire.

3.4.2.

Le nettoyage des “dalles vinyles amiantées (DVA)”

L'amiante est interdite depuis le 1er janvier 1997 et le repérage des matériaux et produits pouvant en contenir a été rendu obligatoire, depuis 2011, pour les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1er juillet 1997. Les entreprises clientes ont ainsi l'obligation de produire et de transmettre à leur prestataire un diagnostic technique amiante (DTA) pour les bâtiments concernés. Un repérage avant travaux (RAT) est également obligatoire avant tout type de travaux et interventions par un professionnel pour rechercher, identifier et localiser les matériaux et produits contenant de l'amiante susceptibles d'être affectés directement ou indirectement par la prestation.

L'amiante reste encore présente dans de nombreux bâtiments publics et privés, notamment dans les dalles vinyles amiantées (DVA) sur lesquels des prestations de nettoyage peuvent être réalisées. En 2016, dans le cadre d'une étude conduite par la partie patronale avec la direction générale de la santé et la CRAMIF, il a été démontré que, lors de l'entretien ou de la remise en état des dalles vinyles amiantées (DVA), il était nécessaire de mettre en œuvre des protocoles spécifiques pour garantir la santé des salariés du secteur.

La partie patronale a obtenu l'adoption par le comité technique national des activités des services II (CTN I) d'une recommandation CNAM R. 514, le 21 février 2022, sur les procédés de nettoyage des DVA.

Cette recommandation vise :

- d'une part, à rappeler aux clients leurs obligations (notamment la remise du diagnostic technique amiante (DTA), avec une cartographie des surfaces revêtues de DVA et de leur état de préservation, les locaux gestion des déchets et des effluents) ;
- et d'autre part, à permettre de définir un protocole de nettoyage afin de limiter au maximum les risques pour les salariés et les usagers des locaux concernés.

Afin d'aider les entreprises à répondre aux exigences légales et celles issues de la recommandation CNAM citées ci-dessus, la partie patronale a élaboré un dispositif complet comprenant :

- des outils techniques (check list permettant d'identifier un risque amiante dans la prestation, des notices de postes reprenant les prestations pouvant être réalisées sur des DVA, des modes opératoires détaillant comment réaliser la prestation) ;
- et une offre de formation adaptée (sous-section 4 “Amiante”) pour une montée en compétences sur ces sujets en s'appuyant sur des cas pratiques qui correspondent à ceux décrits dans la recommandation R 514.

Il est rappelé par ailleurs, que l'employeur établit, pour chaque travailleur exposé, une fiche d'exposition à l'amiante indiquant :

- la nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- les procédés de travail utilisés ;
- les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la partie patronale s'engage à mettre à disposition des entreprises un modèle de fiche d'exposition à l'amiante.

3.4.3. La prévention et la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS)

Les troubles musculosquelettiques (TMS) des membres supérieurs et inférieurs sont des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. Quelle que soit leur localisation, les TMS peuvent devenir irréversibles et entraîner un handicap durable s'ils ne sont pas pris en charge précocement. Ces troubles peuvent être le résultat de la combinaison de multiples causes liées notamment : au poste de travail (posture contraignante, position statique prolongée...), à l'organisation du travail (cadence, effectifs, répartition des tâches...), à son environnement (ambiance physique...), à la biomécanique (posture, force, amplitude...), et à l'individu (âge, parcours professionnel, formation...).

De ce fait, pour prévenir les TMS, une démarche d'évaluation doit être menée sur la base d'une observation du travail réel. Les situations de travail observées doivent permettre de déterminer les facteurs de risques pouvant générer des TMS (à intégrer dans le DUERP) et d'identifier des pistes de solutions, en associant les acteurs internes/externes de l'entreprise. Ces mesures de prévention (intégrées dans le plan d'action de prévention ou le PAPRI Pact) sont hiérarchisées afin de définir les actions prioritaires à mettre en œuvre pour prévenir au mieux ces risques professionnels.

Conscients que les TMS représentent la première cause de maladie professionnelle (MP) dans le secteur, les partenaires sociaux ont fait de la prévention et de la lutte contre les TMS un axe prioritaire de la politique de branche depuis 2010.

La partie patronale poursuit ses actions pour enrichir et accompagner les différents acteurs dans le cadre de son vaste programme national décliné auprès des cibles prioritaires : les entreprises de propreté, les salariés, les clients (entreprises utilisatrices) et les concepteurs de bâtiments.

Ainsi, et en complément du programme “TMS pro” développé par l'assurance maladie, il existe notamment une large gamme d'outils mis à disposition par la partie patronale visant à accompagner les acteurs dans la prévention des TMS à chaque étape clé : critères ergonomiques pour l'achat de matériel, chiffrage du chantier, démarrage des prestations et exploitation.

Pour chaque segment d'activité, est également mis à disposition un inventaire des situations de travail génériques et leurs facteurs de risques TMS pour lesquels des solutions adaptées aux particularités du secteur seraient possibles (d'ordre technique/matériel, organisationnel ou managérial).

Deux guides de recommandations et de sensibilisation face aux TMS ont également été créés et sont mis à la disposition des donneurs d'ordre et des concepteurs de bâtiments.

Afin de monter en compétence les différents acteurs de la prévention dans les entreprises de propreté, la partie patronale propose aujourd'hui trois formations, reconnues par la CNAM et l'INRS, en lien direct avec la prévention des TMS :

- formation “Acteur prévention secours” (APS) pour les agents de propreté ;
- formation “Acteur prévention secours” (APS) pour les chefs d'équipe ;
- formation “Animateur prévention troubles musculosquelettiques” (APTMS) pour les dirigeants et acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure.

Consciente que le personnel d'encadrement intermédiaire (agents de maîtrise notamment) est en proximité avec les réalités du terrain et joue un rôle prégnant, à la fois, dans la mise en place des actions de prévention des risques (notamment des TMS) et dans la remontée d'information au sein de leurs entreprises, la partie patronale s'engage à enrichir l'offre de formation existante d'une formation spécifique pour ce personnel.

La partie patronale continuera à promouvoir largement le programme national de prévention des TMS auprès de l'ensemble des acteurs.

Temps d'échange avec les fournisseurs

Les analyses de chantiers menées lors de formation APTMS, notamment, permettent de consolider les retours des salariés sur l'utilisation de produits, progiciels ou matériels. L'exploitation de ces données n'est aujourd'hui pas relayée auprès des fournisseurs experts qui pourtant peuvent contribuer, à travers les innovations, à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

La partie patronale s'engage à organiser un temps d'échange annuel avec les fournisseurs pour :

- promouvoir les matériels, progiciels, et produits limitant au maximum les risques professionnels (notamment TMS et chimiques) (sur la base des retours consolidés) ;
- exprimer les besoins des salariés et des entreprises en termes de matériels/progiciels/produits ;
- mettre en avant des matériels, progiciels et produits vertueux et à visée ergonomique.

3.4.4. La convention nationale d'objectifs (CNO)

Depuis 2012, la FEP a signé avec la CNAM une convention nationale d'objectifs, permettant aux entreprises de moins de 200 salariés, de signer des contrats de prévention avec leur CARSAT. Les entreprises ont ainsi la possibilité de bénéficier d'avances ou de subventions afin de réaliser des projets visant à améliorer les conditions de santé et sécurité au travail pour réduire la sinistralité due aux risques professionnels dont notamment les TMS, les manutentions manuelles et les chutes.

Valable pour une durée de quatre ans, elle a depuis été renouvelée à plusieurs reprises et la quatrième CNO a été signée en mai 2025.

3.4.5. Les référentiels de formation sectoriels

Les référentiels formation des diplômes, des certificats de qualification professionnelle/titres à finalité professionnelle (CQP/TFP) de la branche intègrent désormais de façon systématique les aspects santé et sécurité au travail afin que les salariés acquièrent une culture prévention à tous les stades de leur parcours professionnel.

La partie patronale s'engage à ce qu'une analyse du contenu de ces référentiels/modules de formation soit réalisée afin de s'assurer que les aspects santé et sécurité dispensés prennent en compte les spécificités du secteur (données sectorielles, risques professionnels principaux et les mesures et outils de prévention existants).

3.4.6. Communication et suivi des actions du programme national d'accompagnement sur la santé et la sécurité au travail

La partie patronale joue un rôle majeur en matière de promotion et de développement d'une politique de prévention au sein des entreprises. Consciente que la réglementation applicable à la prévention des risques professionnels est dense, complexe et difficile à appréhender, la partie patronale accompagne les acteurs en les informant, les formant et les outillant dans le cadre d'un programme national tenant compte des spécificités du secteur (cf. annexe).

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de communiquer et de sensibiliser davantage sur cet enjeu prioritaire et sur l'accompagnement mis en place, en particulier auprès des TPE-PME. Un plan de communication ciblé et adapté sera développé.

Un suivi régulier de l'utilisation des différentes actions proposées dans le programme national sera également établi.

L'ensemble de ces éléments sera présenté aux partenaires sociaux dans le cadre de la CPNSS.

De même, les salariés étant des acteurs essentiels de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à cœur de diffuser auprès d'eux le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès des salariés une dynamique de prévention des risques professionnels.

3.4.7. Synthèse des objectifs de progression et actions au niveau de la branche en faveur de la prévention des risques professionnels

Objectifs transversaux		Indicateurs de suivi
Réduire la sinistralité dans le secteur	Réduire le nombre et la durée des accidents du travail, principalement causés par les chutes de plain-pied ou de hauteur et les manutentions manuelles	Taux de fréquence et taux de gravité CNAM

	Réduire le nombre des maladies professionnelles, principalement causées par les troubles musculosquelettiques (TMS)	Nombre de maladies professionnelles (CNAM)
1. Évaluer les risques professionnels, définir et mettre en œuvre des actions de prévention		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Rendre efficiente l'élaboration du DUERP et d'un plan d'actions adaptées dans toutes les entreprises	Former des acteurs de l'entreprise (en charge de la santé et sécurité) à : – analyser et évaluer des risques professionnels ; – analyser les causes profondes des accidents du travail lorsqu'ils surviennent (notamment risque chute et manutention manuelle) ; – à définir et mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Outils les entreprises pour les accompagner à chaque étape de l'élaboration du DUERP (fiche d'évaluation des risques professionnels, outil spécifique d'évaluation du risque chimique...) et l'établissement d'un plan d'action de prévention	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
	Renforcer la communication et la sensibilisation des entreprises sur cet enjeu et son cadre légal/règlementaire, notamment auprès des TPE/PME Valoriser l'offre globale d'accompagnement de la propreté (support d'informations, formations, outils...) ainsi que les outils de l'INRS	Support de communication
	Valoriser les dispositifs d'accompagnement financier existants (CNO...)	Nombre de contrats de prévention signés
2. Informer/former les salariés sur la santé et la sécurité au travail		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Intégrer les spécificités sectorielles et les mesures de prévention reconnues dès la formation initiale	Analyser les contenus des référentiels/modules de formation pour s'assurer de la prise en compte des spécificités du secteur en mettant en avant les données sectorielles sur la sinistralité, les risques professionnels principaux et les outils de prévention existants.	Part des référentiels analysés
Faciliter l'information/la formation des salariés lors de leur “accueil au poste” à l'embauche, et en cas de changement de poste ou de technique	Communiquer sur le cadre légal/règlementaire	Support de communication
	Outils les entreprises dans la dispensation de cette information/formation : – valoriser le livret d'accueil ; – développer de nouveaux outils adaptés aux spécificités du secteur (ex : capsules vidéo), notamment sur les principaux risques professionnels et les mesures pour y remédier par typologie de situation de travail.	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
Adapter les formations obligatoires aux particularités du secteur	Communiquer sur le cadre légal/règlementaire.	Support de communication
	Proposer des modules de formation des salariés à l'exercice de certaines tâches ou à l'utilisation de certains matériels prenant en compte les risques professionnels du secteur et les outils de prévention existants	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
3. Sensibiliser et accompagner les entreprises sur les particularités du secteur		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Rendre effective l'évaluation des risques liés à la coactivité chez le client et la mise en place d'un plan de prévention dédié	Renforcer la communication et la sensibilisation des entreprises sur cet enjeu et son cadre légal/règlementaire.	Support de communication
	Outils les entreprises pour les accompagner dans l'évaluation des risques d'interférence et l'établissement d'un plan de prévention.	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
Garantir la santé des salariés du secteur procédant au nettoyage des dalles vinyles amiantés (DVA)	Communiquer et sensibiliser les clients sur la recommandation CNAM R.514 et rappeler leurs obligations (notamment la remise du diagnostic technique amiante (DTA), avec une cartographie des surfaces revêtues de DVA et de leur état de préservation, les locaux gestion des déchets et des effluents).	Support de communication
	Communiquer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur la recommandation CNAM R.514.	
	Former les acteurs de l'entreprise sur ces sujets en s'appuyant sur des cas pratiques qui correspondent à ceux décrits dans la recommandation R.514 (sous-section 4 “amiante”).	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Promouvoir les outils techniques développés pour les entreprises (check list permettant d'identifier un risque amiante dans la prestation, des notices de postes reprenant les prestations pouvant être réalisées sur des DVA, des modes opératoires détaillant comment réaliser la prestation).	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
Faire de la prévention des TMS un axe prioritaire associant chaque acteur interne/externe à la propreté	Sensibiliser les entreprises et les salariés sur les TMS et leurs conséquences pour les salariés	Support de communication
	Promouvoir les trois formations propreté dédiées à la prévention des TMS existantes : – formation acteur prévention secours (APS) pour les agents de propreté ; – formation acteur prévention secours (APS) pour les chefs d'équipe ; – formation animateur prévention TMS pour les dirigeants et les acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure. Développer une formation dédiée pour les encadrants intermédiaires	Support de communication Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Outils les entreprises dans l'évaluation du risque TMS et la définition d'actions de prévention	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
	Promouvoir les guides de recommandation et de sensibilisation face aux TMS à l'égard des donneurs d'ordre et des concepteurs de bâtiments	Support de communication

	Organiser des temps d'échange annuel avec les fournisseurs experts afin de promouvoir les matériels/produits vertueux et à visée ergonomique	Nombre de réunions
	Valoriser les dispositifs d'accompagnement financier existants (FIPU, CNO...)	Support de communication

Article 4 — Dispositions relatives à l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

Article 4.1 — Engagement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

4.1.1. Dispositions générales

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

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

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

4.1.2. Période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3. Contrat de travail

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

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

Article 4.2 — Ancienneté

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

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

Article 4.3 — Emploi des jeunes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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.

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

4.3.4. Travaux interdits

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

Article 4.4 — Emploi des travailleurs étrangers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

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

Article 4.5 — Emploi des personnes en situation de handicap

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

Article 4.6 — Classifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

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

Article 4.7 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2026

4.7.1. Rémunération minimale hiérarchique conventionnelle

Les rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles des différentes catégories de personnel sont fixées par annexe (1) à la présente convention par référence à la classification des emplois.

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

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

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

4.7.2. heures supplémentaires

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

Les heures supplémentaires doivent avoir un caractère non permanent.

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

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

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

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

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

4.7.3. Travail de nuit

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

4.7.4. Travail du dimanche

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

Les heures de travail du dimanche sont majorées dans les conditions ci-après : (1)

- heures de travail effectuées normalement le dimanche conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : 25 % ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche non prévues au planning ni au contrat de travail : 100 %.

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

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.

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

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

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

- heures de travail effectuées normalement les jours fériés conformément au planning et/ou au contrat de travail du salarié (autre que le 1er janvier, le 1er mai, 14 juillet et le 25 décembre) : 50 % ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement les jours fériés non prévues au planning ni au contrat de travail et/ou heures de travail effectuées l'un des jours fériés suivants : 1er janvier, 1er mai, 14 juillet et le 25 décembre : 100 %.

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

4.7.6. Prime d'expérience

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

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

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

- après 4 ans d'expérience professionnelle : 2 % ;
- après 6 ans d'expérience professionnelle : 3 % ;
- après 8 ans d'expérience professionnelle : 4 % ;
- après 10 ans d'expérience professionnelle : 5 % ;
- après 15 ans d'expérience professionnelle au 1er janvier 2012 : 5,5 % ;
- après 20 ans d'expérience professionnelle au 1er janvier 2013 : 6 % ;
- après 25 ans d'expérience professionnelle : 7 %.

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

En cas d'absence dans 1 mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de la base d'indemnisation.

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

Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives à la prime d'expérience, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise. (2)

4.7.7. Indemnité de transport

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail selon lesquels le 1er mai est un jour férié et chômé et qu'il ne peut être dérogé au chômage du 1er mai que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

(Arrêté du 5 juin 2026 - art. 1)

(2) Les derniers alinéas des articles 4.7.4, 4.7.5 et 4.7.6 sont étendus sous réserve d'interpréter ces stipulations comme caractérisant de simples conseils aux entreprises de la branche, qui ne sauraient avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 4.8 — Egalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

4.8.1. Dispositions générales

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

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

4.8.2. Dispositions particulières, maternité et adoption

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

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

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

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

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

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

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

4.8.3. Congé parental d'éducation

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

4.8.4. Garde d'un enfant malade

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

Lorsque les conditions citées au 1er 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.

4.8.5. Rentrée scolaire

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

Article 4.9 — Absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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 1er alinéa pourra entraîner, après mise en demeure, le licenciement du salarié.

a) Indemnisation des absences pour maladie ou accident

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

- d'avoir justifié leur incapacité dans le délai prévu au 1er alinéa du présent article, sauf situation imprévisible et insurmontable ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne. Les salariés détachés sur ordre de l'entreprise dans un pays étranger n'appartenant pas à l'Union européenne seront considérés comme soignés sur le territoire français.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dispositions particulières ETAM

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

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

Dispositions particulières cadres

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

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

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

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

b) Protection de l'emploi

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

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

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

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

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

réembauche pendant 12 mois.

4.9.2. Prévoyance

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

4.9.3. Mandats publics. – Fonctions électives ou collectives

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

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

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

Article 4.10 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

4.10.1. Généralités

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

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

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

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

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

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

4.10.2. Travailleurs des DOM-TOM et travailleurs étrangers

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

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

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

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

4.10.3. Congés pour événements personnels

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

a) Sans condition d'ancienneté :

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

b) Sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté :

- présélection militaire dans la limite de 3 jours.

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

- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès de petits-enfants : 1 jour.

Ces journées seront rémunérées :

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

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.

Article 4.11 — Rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

4.11.1. Conditions de la rupture

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

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

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

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

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

4.11.2. Préavis réciproque

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

La durée de préavis réciproque sera de :

a) Personnel agent de propreté :

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

b) Personnel employé :

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

c) Personnel technicien et agent de maîtrise :

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

d) Personnel cadre :

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

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

4.11.3. Indemnité de licenciement

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

De 2 ans à 5 ans révolus d'ancienneté 1/10 de mois par année d'ancienneté.

De 6 ans à 10 ans révolus d'ancienneté :

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

À partir de 11 ans d'ancienneté :

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

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

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

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

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

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

Article 4.12 — Départ en retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

4.12.1. Départ volontaire du salarié

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.13 — Retraite complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

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

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

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

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

Article 4.14 — Situation de l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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.

Article 4.15 — Inventions et brevets

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

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

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

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

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

Article 6 — Durée et organisation du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

Article 6.1 — Temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

6.1.1. Durée conventionnelle du travail

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

6.1.2. Rémunérations minimales hiérarchiques

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

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont fixées par l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications d'emplois (1) et ses différents avenants.

6.1.3. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 190 heures par an par salarié.

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le paiement des heures supplémentaires se fera dès la 36e heure conformément aux dispositions légales.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement équivalent, conformément aux articles L. 3121-22 et suivants du code du travail.

6.1.4. Organisation du temps de travail

Les partenaires sociaux rappellent la priorité à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein dont bénéficient les salariés à temps partiel. Cette priorité s'applique dans les conditions et modalités définies par l'article 6.2 de la présente convention.

a) Répartition du temps de travail

La durée de travail à temps plein peut être répartie dans la semaine sous réserve du respect de la durée du repos hebdomadaire prévue par l'article 6.4 de la présente convention.

b) Durée moyenne de travail. Aménagement du temps de travail

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

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

Période de décompte de l'horaire

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

Programmation indicative et délai de prévenance

Lorsque la durée du travail du salarié est calculée sur un semestre civil, un planning prévisionnel de travail doit être remis chaque mois au salarié ou au début de la période si le planning couvre l'ensemble de la période. Une modification du planning prévisionnel peut intervenir après un délai de prévenance au salarié de 3 jours ouvrés. Le délai de prévenance est porté à 10 jours calendaires lorsque la modification du planning concerne une semaine programmée sans aucun travail par le salarié.

Modalités de décompte de la moyenne sur un semestre

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

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

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

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

- en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours du semestre considéré par 156 jours ouvrables diminués du nombre de jours ouvrables de congés payés pris par le salarié ;
- et en multipliant par 6 le résultat obtenu.

En cas d'absence pour maladie ou accident pendant le semestre, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte, pour les jours indemnisés de maladie ou d'accident, des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié les jours considérés.

En cas d'embauche, de transfert du contrat de travail en application de l'accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention (ex-annexe VII), ou de rupture du contrat de travail en cours de semestre, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 26 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans le semestre.

Rémunération mensuelle moyenne

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

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

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

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

Dépassement de la durée moyenne de travail

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée

hebdomadaire de 35 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement, et à versement des majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

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

Chômage partiel en cours de période semestrielle

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

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

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

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

Consultation des représentants du personnel

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

6.1.5. Dispositions spécifiques à l'encadrement

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

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

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

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

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

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

Article 6.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

Temps partiel

Conformément à la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi (transcription de l'ANI du 11 janvier 2013) et dans la dynamique de la déclaration relative à la rénovation de l'organisation du temps partiel dans le secteur de la propreté du 17 janvier 2013, de la conférence de progrès de Caen du 16 novembre 2012 sur le temps partiel, et en tenant compte des dispositions de l'article 6.2 de la présente convention collective nationale sur le temps partiel, les partenaires sociaux décident de consolider et de faire évoluer le dispositif actuel de branche. Il s'agit, en effet, d'un enjeu majeur pour la profession en raison du nombre très important des salariés à temps partiel dans le secteur (75 % des effectifs) (1) .

La réalité de la branche c'est également celle du salarié multiemployeurs. Cette situation concerne plus d'un salarié sur deux : 53 % du nombre total de salariés (2) . C'est une donnée importante de l'emploi à temps partiel. Un grand nombre de salariés réalisent ainsi, du fait du cumul de contrats de travail, au moins 30,3 heures hebdomadaires. Les salariés multiemployeurs, dont l'emploi principal est dans la propreté, occupent pour la plupart un autre emploi dans la propreté (66 %). Afin de prendre en compte ces situations d'emplois multiples, les partenaires sociaux décident d'améliorer la situation des salariés multiemployeurs.

Les entreprises de propreté ont initié des expérimentations visant à tester la réalisation des prestations en journée et en continu en présence des usagers des locaux. Ainsi davantage de temps plein et moins d'horaires décalés sont proposés aux salariés.

Dans les présentes dispositions, les partenaires sociaux maintiennent les garanties existantes visant à limiter notamment le travail à temps partiel fractionné et en les faisant évoluer pour les adapter au cadre juridique nouveau. Il est question notamment de la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, du délai de prévenance préalable à la modification des horaires, du nombre et de la durée des périodes d'interruption d'activité, de la rémunération des heures complémentaires et du complément d'heures.

6.2.1. Droits des salariés à temps partiel

6.2.1.1 Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des droits accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords professionnels, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein. Des dispositions particulières pour les salariés à temps partiel ont été élaborées par les partenaires sociaux dans l'accord sur la

formation professionnelle (3) , ainsi que dans l'accord sur le capital temps formation (4) et dans le régime conventionnel de prévoyance (5) .

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

Leurs bulletins de paie doivent comporter les mentions définies à aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les salariés employés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour un complément d'horaire dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Ils sont également prioritaires pour l'attribution d'un emploi à temps plein.

6.2.1.2. Nouveaux droits pour les salariés multiemployeurs

Partant du constat que la situation de salariés multiemployeurs est une réalité de branche (1 salarié sur 2) et que la gestion des contrats multiples pour les salariés est parfois difficile notamment en termes d'accès à la formation, les parties signataires souhaitent faciliter l'organisation du temps de travail des salariés multiemployeurs.

Dans le cadre de ses obligations professionnelles et de son obligation de loyauté, le salarié informera son employeur des heures effectuées auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs. Selon le principe de réciprocité, à défaut d'information sur les heures de travail effectuées dans le cadre d'un autre emploi, le salarié ne serait pas considéré comme étant multiemployeurs pour l'application de la disposition ci-dessous :

a) Cumul des heures de Dif pour les salariés multiemployeurs

Les partenaires sociaux, désireux de faciliter les départs en formation au titre du Dif (droit individuel à la formation), offrent la possibilité aux salariés à temps partiel multiemployeurs de cumuler les heures de Dif acquises chez chacun de leurs employeurs afin de bénéficier d'une action de formation plus longue. Cette disposition est réservée au Dif prioritaire, c'est-à-dire financé sur les fonds de la professionnalisation eu égard aux priorités définies par la branche à l'article 5.2.20 de la présente convention collective.

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

Dans le prolongement de l'article 5.2.26 « Formation des salariés multiemployeurs » et afin de favoriser l'accès à la formation de ces salariés, une information sur les différentes actions de formation réalisées sera effectuée dans le passeport prévu à l'article 3.5 de la présente convention collective sur la prévention des risques professionnels qui sera étendu au domaine de la formation. L'annexe I à l'article 3.5 de la convention collective nationale est par conséquent modifiée (6) .

Les partenaires sociaux améliorent ainsi l'information de l'entreprise entrante sur les formations professionnelles réalisées par le salarié au sein de l'entreprise sortante.

6.2.2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel sont régies par l'article 4.1.2 de la convention collective nationale.

Le contrat de travail doit reprendre notamment les mentions prévues à l'article 4.1.3 de la convention collective nationale ainsi que les mentions légales spécifiques au travail à temps partiel.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 du code du travail et qui permet d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail.

6.2.3. Congés payés

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

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

6.2.4. Organisation du travail

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

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

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

Toute vacation inférieure à 1 heure est payée comme 1 heure de travail.

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

6.2.4.1. Durée minimale de travail

Afin d'améliorer les garanties apportées aux salariés à temps partiel tout en tenant compte des contraintes organisationnelles liées aux heures d'intervention chez les clients, à la petite taille de certains sites et afin de conserver la liberté pour les salariés de cumuler plusieurs emplois, les partenaires sociaux conviennent de fixer une durée minimale de travail adaptée aux spécificités du secteur.

Tout en tenant compte des contraintes organisationnelles inhérentes au secteur et confortés par les résultats qui seront émis par le comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel (cf. article 6.2.9), les signataires manifestent leur volonté, si les circonstances économiques et sociales sont réunies, de construire ensemble les conditions propres à augmenter la durée globale de travail

des salariés à temps partiel et à inscrire la durée de 24 heures multiemployeurs comme un objectif à atteindre sous 5 ans.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant à la convention collective nationale, la durée minimale de travail est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (69 h 28 mensuelles), sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure en application des articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-4 du code du travail.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail.

Il est précisé que pour les contrats de travail en cours à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de travail est de 16 heures par semaine pour le salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent, afin de sécuriser les contrats de travail conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, que toute demande du salarié de modification de sa durée de travail contractuelle, s'agissant d'un élément essentiel du contrat de travail, et même si cette dernière est inférieure à 16 heures par semaine, nécessitera l'accord de l'employeur.

En contrepartie de la dérogation apportée à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail (24 heures par semaine), les partenaires sociaux, conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail, mettent en place des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et regroupent les horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières.

a) Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers

Les partenaires sociaux reconnaissent que la régularité des horaires :

- contribue à une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle ;
- permet au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- participe à une meilleure prévention des risques professionnels et diminue le risque d'accident ;
- rend le secteur plus attractif.

L'horaire de travail est dit régulier s'il se reproduit à l'identique chaque semaine (7) . Cela ne signifie pas que chaque jour présente les mêmes horaires mais que les horaires du lundi, par exemple, sont identiques d'un lundi sur l'autre et ainsi de suite. Par conséquent, l'horaire est dit irrégulier s'il varie souvent et s'il est difficilement prévisible.

Les partenaires sociaux soulignent que les horaires dans la profession sont majoritairement réguliers, notamment dans le secteur tertiaire (8) et cela en raison de la nécessaire régularité des interventions chez les clients (bureaux, sanitaires...) qui s'effectuent à des horaires qui se reproduisent à l'identique d'une semaine sur l'autre.

Néanmoins, les partenaires sociaux, souhaitant diminuer les situations où les plannings des salariés sont difficilement prévisibles et afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités, allongent le délai de prévenance préalable à la modification des horaires de travail en le portant à 8 jours ouvrés.

Les partenaires sociaux conviennent également d'améliorer le processus de passation des marchés en impliquant le client sur la régularité des horaires et en menant une réflexion conjointe sur :

- le développement des interventions en continu/en journée sur les nouveaux sites ;
- la continuité d'intervention entre plusieurs sites de petites tailles situés en proximité géographique ;
- l'évolution des horaires de vacation ;
- la prise en compte des contraintes liées aux horaires des transports publics et aux cumuls d'emplois avant tout changement de l'organisation de travail.

Afin de sensibiliser les entreprises clientes à l'amélioration de l'organisation du travail et à la régularité des horaires afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités, il est convenu que, sur la base de ces pistes de progrès et en association avec les partenaires sociaux, des chartes partenariales seront élaborées et signées entre la branche et les représentants des donneurs d'ordres publics et privés dans les 6 mois de l'extension du présent avenant. Ces chartes partenariales auront également pour objectif de promouvoir le travail en journée/ en continu afin que les cahiers des charges prennent en compte cette dimension pour favoriser l'augmentation de la durée du travail du salarié.

Pour faciliter le cumul d'emplois du salarié, les partenaires sociaux ont modifié tant le contenu que la récurrence des formulaires de liaison visés à l'article 6.2.5 « Priorité d'accès à un temps plein ». Ceux-ci seront produits 2 fois par an et mentionneront également les souhaits du salarié en termes de répartition des horaires de travail.

b) Regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières

En raison des spécificités du secteur et des nécessités économiques de l'activité, il est préconisé un regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières. Il est rappelé que les horaires dans la profession sont majoritairement réguliers (cf. article 6.2.4.1.a), ce qui facilite le cumul d'emplois (1 salarié sur 2 est multiemployeurs).

Ce regroupement des horaires de travail du salarié pourra, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités de regroupement différentes, s'opérer sur 10 demi-journées régulières au maximum par semaine, sauf volonté expresse du salarié. La demi-journée comprend un temps de travail rémunéré à minima 1 heure par vacation. La demi-journée peut comporter deux vacations au maximum, le nombre de vacations étant fixé en fonction de la durée du travail du salarié (cf. article 6.2.4.2 a).

6.2.4.2. Nombre et durée des périodes d'interruptions quotidiennes d'activité

Les partenaires sociaux, conscients des exigences propres à l'activité du secteur du fait notamment des interventions dans des domaines très diversifiés, d'une organisation de la prestation dépendante de la demande du client (horaires décalés le plus souvent ou en continu), confirment l'encadrement du travail en vacation.

Le nombre de vacations que peut effectuer un salarié à temps partiel varie en fonction de son temps de travail induisant des interruptions quotidiennes d'activité pouvant être supérieures à 2 heures.

Afin de répondre à l'évolution du cadre légal de l'article L. 3123-16 du code du travail, les partenaires sociaux décident de poser les nouvelles règles suivantes en accordant des contreparties spécifiques aux salariés et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Dans l'objectif de réduire les plages horaires d'intervention décalée et l'amplitude journalière maximale des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux les fixent en fonction du temps de travail du salarié. Ils définissent les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail. Les amplitudes horaires représentent des bornes de plages de planification des salariés.

a) Limitation du nombre d'interruptions quotidiennes et définition des amplitudes journalières en fonction de la durée du travail

Les partenaires sociaux décident concernant l'amplitude journalière des salariés à temps partiel de supprimer la possibilité de déroger au repos quotidien pour ces salariés (voir article 6.4.2 modifié par l'article 8 du présent avenant).

Des plages d'intervention dans la journée permettent de répartir la journée de travail : celles-ci sont définies par l'encadrement des vacations dans la journée dont le nombre varie en fonction de la durée du travail fixée au contrat de travail des salariés à temps partiel et réparties de la façon suivante :

- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est inférieure à 16 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale sera de 12 heures ;
- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est comprise entre 16 heures et 24 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale est de 13 heures.
- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du contrat de travail à temps partiel est supérieure à 24 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 3 vacations par jour (2 interruptions) et l'amplitude journalière maximale est de 13 heures.

Soit :

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

b) Des contreparties spécifiques : suppression de la dérogation au repos quotidien et amélioration de l'indemnité conventionnelle de transport

En contrepartie des dérogations apportées à l'article L. 3123-16, alinéa 1, du code du travail, les partenaires sociaux mettent en place les contreparties suivantes :

- réduire l'amplitude journalière maximale à 12 heures pour les salariés dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures par semaine et à 13 heures pour les autres salariés à temps partiel ;
- augmenter l'indemnité conventionnelle de transport en améliorant la règle de proratisation pour les salariés à temps partiel (voir accord sur l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté modifié par l'article 9 du présent avenant).

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

Si du fait de l'application des dispositions de l'article 7 fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII), le contrat de travail (et/ou ses avenants) d'un salarié transféré partiellement (c'est-à-dire si le salarié reste pour une partie dans l'entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l'entreprise entrante) ne satisfait plus aux principes définis à l'article 6.2.4 « Organisation du travail », notamment concernant la durée minimale d'activité, il pourra être dérogé auxdits principes. Ainsi, en cas de transfert partiel (art. 7) et concernant le respect de la durée minimale, la durée de travail du salarié sera appréciée en totalisant l'ensemble des heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et sortante. Toutefois, en cas de modifications apportées au contrat de travail, ou à l'avenant de transfert, ultérieurement au transfert du salarié, les principes définis à l'article 6.2.4 « Organisation du travail » devront être respectés.

6.2.5. Priorité d'accès à un emploi à temps plein

6.2.5.1. Les salariés à temps partiel qui souhaitent obtenir un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, se porteront candidats par écrit contre récépissé daté.

Il en sera de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

L'employeur enregistre les candidatures et en informe le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel à l'occasion des réunions périodiques.

Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures ou un emploi à temps plein, l'employeur transmet deux fois par an un formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Ce formulaire de liaison comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié, un modèle de celui-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2.

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

Après proposition faite au salarié, celui-ci dispose d'un délai de 2 jours ouvrés pour l'acceptation ou le refus du complément d'heures.

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

Il est convenu que la possibilité d'accès à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail.

Les emplois vacants dans l'établissement seront proposés aux salariés à temps partiel ayant la qualification requise qui en font la demande, la priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche extérieure par l'établissement.

L'employeur pourra proposer, à défaut d'emploi vacant à temps plein de la même catégorie professionnelle ou d'emploi équivalent, au salarié à temps partiel qui en fait la demande, un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

6.2.5.2. Compléments d'heures

Un complément d'heures, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, pourra être proposé au salarié à temps partiel, par avenant à son contrat de travail, ayant pour objet l'augmentation temporaire de sa durée du travail contractuelle.

Un complément d'heures ne peut être conclu, par avenant au contrat de travail, que lorsque la durée du travail de ce complément d'heures proposée au salarié est supérieure à 1/10 de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures ne sont pas des heures complémentaires.

Par dérogation à l'article L. 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées de 25 %.

a) Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement du complément d'heures

Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures, l'employeur transmet deux fois par an un formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Ce formulaire comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié un modèle de celui-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2.

Le complément d'heures sera proposé aux salariés à temps partiel ayant la qualification requise, la priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche à l'extérieur par l'entreprise ou l'établissement.

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

b) Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné

Le complément d'heures répond à une demande commune des entreprises pour limiter le recours aux contrats précaires et des salariés afin de compléter temporairement leur durée du travail. Il ne pourra, néanmoins, être conclu plus de 8 avenants par an et par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

c) Rémunération des heures effectuées dans le cadre d'un complément d'heures

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant formalisant le complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

d) Contenu de l'avenant au contrat de travail formalisant le complément d'heures

Le complément d'heures devra assurer aux salariés des garanties suffisantes. Pour cela, il fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties et devra comporter, a minima, les mentions suivantes :

- le motif du recours au complément d'heures ;
- le nom de la personne remplacée (en cas de remplacement) ;
- l'échéance de la période du complément d'heures, qui sera exprimée de date à date ;
- la garantie pour le salarié du retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de la période du complément d'heures, sauf accord contraire des parties ;
- la durée contractuelle de travail durant la période du complément d'heures ;
- la répartition de cette durée du travail suivant les dispositions légales ou conventionnelles ;
- la rémunération mensualisée comprenant le complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées sur la base du taux horaire majoré de 10 %.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf accord contraire des parties.

e) Cas de réévaluation de l'horaire de travail

La durée initiale de travail du salarié sera augmentée d'un pourcentage de la moyenne des heures effectuées dans le cadre des avenants au contrat de travail formalisant le complément d'heures et conclus pour surcroît d'activité (à l'exclusion des avenants conclus pour remplacement d'un salarié absent) dans une limite de 8 avenants par année civile et par salarié. Cette réévaluation s'effectuera à la fin de l'année civile dans les cas et suivant les modalités ci-dessous :

- pour 4 avenants minimum conclus pour une durée inférieure à 1 mois chacun : réévaluation de 5 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité ;
- pour 2 avenants minimum conclus pour une durée d'au moins 1 mois chacun : réévaluation de 10 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité, soit :

Durée du complément d'heures (D) conclu pour surcroît d'activité	Nombre minimum d'avenants	Réévaluation
--	---------------------------	--------------

(D) inférieure à 1 mois	4	5 %
(D) d'au moins 1 mois	2	10 %

6.2.6. Heures complémentaires (9)

Les partenaires sociaux conviennent qu'en application de l'article L. 3123-18 du code du travail, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et notamment favoriser l'accès au temps plein.

L'octroi d'heures complémentaires aux salariés à temps partiel qui en font la demande ne peut en aucun cas être à l'origine de la remise en cause des contrats de travail des salariés à temps plein existant dans l'entreprise.

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées peut être portée à 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

En application des articles L. 3123-17, alinéa 3, et L. 3123-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 11 % et chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10 et jusqu'au 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

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

En cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat, la durée de travail est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable des dispositions définies à l'article L. 3123-15 du code du travail.

6.2.7. Seuils sociaux

a) Modalités de décompte des salariés à temps partiel :

Institutions désignées (délégués syndicaux, délégués syndicaux centraux, représentants de sections syndicales) : pour la détermination des seuils d'effectifs permettant ces désignations, les salariés à temps partiel seront pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, quel que soit leur temps de travail.

Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement à l'avenant n° 14 à la présente CCN ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'article 2.1.5, à l'exception de garanties au moins équivalentes.

Institutions élues : pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions, le décompte s'effectue comme suit :

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

Les parties signataires établissent une primauté des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de décompte des salariés à temps partiel pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions sur celles des accords d'entreprise.

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

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

b) Conditions d'éligibilité en cas de pluralité d'employeurs

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne pourront être candidats que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

6.2.8. Faciliter l'accès au logement, notamment des salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux souhaitent marquer leur priorité sur l'attention portée à l'égard des difficultés d'accès au logement auxquelles sont confrontés les salariés de la branche, notamment les salariés à temps partiel.

Ils prennent acte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi et de l'ANI du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi.

Pour renforcer les mesures existantes destinées à faciliter l'accès au logement des salariés, il est convenu que les partenaires sociaux de branche se concerteront afin :

- d'étudier les moyens d'orientation des entreprises du secteur assujetties à la participation des employeurs à l'effort de construction (Peec) (entreprises de 20 salariés et plus) vers un ou deux organismes collecteurs (Cil) : cette mutualisation permettrait de répondre plus efficacement aux besoins des salariés de la branche, notamment sur le plan locatif ; le choix des organismes collecteurs recommandés s'effectuera suite à la délibération de la commission paritaire ;
- de compléter la gamme de services et de prestations apportés par les organismes collecteurs (ex. : compléter la garantie Loca-Pass).

6.2.9. Comité paritaire de suivi des dispositions sur le temps partiel

Les signataires du présent avenant conviennent de mettre en place un comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le

temps partiel. Ce comité, qui sera mis en place dans les 3 mois de l'extension dudit avenant, se réunira une fois par an et aura notamment pour mission de :

- commander, recueillir, analyser des données sur le temps partiel dans le secteur (durée minimale moyenne mono et multiemployeurs, durée du travail moyenne inscrite dans les compléments d'heures, dispositif conventionnel de contractualisation des compléments d'heures et des heures complémentaires...) ;
- suivre les partenariats avec les représentants des donneurs d'ordres publics et privés ;
- faire des propositions d'avenants aux dispositions conventionnelles sur le temps partiel.

Le comité est composé paritairemment. Chaque organisation syndicale représentative désigne, par notification écrite, deux représentants. La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants équivalent.

Les règles de fonctionnement de ce comité de suivi (règlement intérieur) seront fixées lors de sa première réunion.

(1) Cf rapport annuel édition 2013.

(2) Source : DADS 2010.

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

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

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

(6) Cf. annexe II du présent avenant.

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

(8) 80 % des salariés ont des horaires fixes, 18% des horaires variables, 2 % des horaires alternés ; source Insee-Enquête Emploi 2011.

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

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

Article 6.3 — Travailleur de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 février 2020

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

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

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

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

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

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

il a été convenu ce qui suit :

6.3.1. Statut du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien inscrit au contrat durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

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

6.3.2. Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

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

6.3.3. Durées maximales (2)

La durée maximale quotidienne de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 8 heures et, par dérogation, peut être portée à 10 heures à condition que des périodes de repos, d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation, soient accordées aux salariés concernés, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée maximale hebdomadaire de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et, par dérogation, peut être portée à 44 heures.

6.3.4. Compensation salariale attribuée aux salariés n'ayant pas le statut de travailleur de nuit

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20 % ;
- travaux occasionnels : 100 %.

6.3.5. Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20 % ;

- travaux occasionnels : 100 %.

6.3.6. Autres dispositions (3)

Une prime de panier égale à 2 fois le minimum garanti est accordée aux personnels effectuant au moins 6 h 30 au cours de la vacation ; ce personnel bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le temps de travail.

6.3.7. Préconisation du respect d'une primauté de branche relative aux compensations liées au travail de nuit(4)

Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des dispositions issues des articles cités ci-dessous, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise :

- article 6.3.4 de la CCN « Compensation salariale attribuée aux salariés n'ayant pas le statut de travailleurs de nuit » ;
- article 6.3.5 de la CCN « Compensation salariale attribués aux salariés qui ont le statut de travailleurs de nuit » ;
- article 6.3.6 de la CCN « Autres dispositions » sur la prime de panier de nuit.

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

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

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

(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

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

(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

(4) L'article 6.3.7 est étendu sous réserve d'interpréter ces stipulations comme caractérisant de simples conseils aux entreprises de la branche, qui ne sauraient avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6.4 — Temps de repos quotidien et hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2014

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

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

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

6.4.1. Durée du repos quotidien

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

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

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

6.4.2. Modalités de dérogation au repos quotidien

L'employeur peut déroger pour les salariés effectuant au moins 151,67 heures par mois au principe des 11 heures consécutives de repos par période de 24 heures, en respectant les conditions suivantes :

- la durée du repos quotidien doit être au minimum de 9 heures consécutives par période de 24 heures ;
- la durée du repos entre la fin de la dernière vacation d'une journée et le début de la première vacation de la journée suivante doit être au minimum de 9 heures consécutives pour les salariés ayant plus d'une vacation par jour ;
- le salarié n'ayant pas 11 heures consécutives de repos par 24 heures bénéficie d'un repos rémunéré pour amplitude journalière égal à 4 % du nombre d'heures de repos manquantes pour atteindre 11 heures de repos consécutives par période de 24 heures.

a) Calcul pour un salarié du repos pour amplitude journalière

L'employeur doit, chaque mois, calculer pour le salarié concerné le nombre d'heures de repos manquantes par rapport au principe défini à l'article 6.4.1 des 11 heures de repos consécutives.

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

b) Octroi du repos pour amplitude journalière

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

Le repos pour amplitude journalière peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à 1 journée de travail ou au moins équivalente à une vacation, c'est-à-dire lorsque la durée du repos pour amplitude est égale au moins au nombre d'heures de travail correspondant à la journée ou à la vacation de travail pendant laquelle le salarié prendra son repos.

Ce repos pour amplitude journalière équivalent à 1 journée ou une vacation de travail doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accoler à une période de congés payés.

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

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

c) Rémunération du repos pour amplitude journalière

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

En cas d'indemnisation du repos pour amplitude journalière, les heures de repos pour amplitude sont indemnisées sur la base du salaire horaire du salarié au moment du versement.

6.4.3. Durée du repos hebdomadaire (1)

Conformément à la directive européenne 93-104, le repos hebdomadaire doit être au minimum de 35 heures consécutives correspondant à un repos d'une journée de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Les partenaires sociaux recommandent que le plus grand nombre de salariés bénéficient de ce repos hebdomadaire minimum.

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

6.4.4. Modalités de dérogation au repos hebdomadaire (2)

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

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

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

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

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

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

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

b) Octroi du repos pour amplitude hebdomadaire

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

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

Ce repos pour amplitude hebdomadaire équivalent à 1 jour de travail ou à une vacation doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accoler à une période de congés payés.

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

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

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

c) Rémunération du repos pour amplitude hebdomadaire

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

En cas d'indemnisation du repos pour amplitude hebdomadaire, les heures de repos pour amplitude sont indemnisées sur la base du salaire horaire du salarié au moment du versement.

(1) Les articles 6.4.3 et 6.4.4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail et à la directive temps de travail (93/104/ CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail modifiée par la directive 2000/34/ CE, du 22 juin 2000 du Parlement européen et du Conseil).

(Arrêté du 23 juillet 2012, art. 1er)

(2) Les articles 6.4.3 et 6.4.4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail et à la directive temps de travail (93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de

Article 6.5 — Compte épargne-temps

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

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

6.5.1. Salariés bénéficiaires

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

6.5.2. Alimentation du compte épargne-temps

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

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

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

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

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

6.5.3. Conversion

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

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

6.5.4. Utilisation du compte épargne-temps

Prise du compte épargne-temps

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

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

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

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

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

Indemnisation du congé

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

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

Dans le cas d'un congé parental, ou de tout autre congé pour lequel le salarié bénéficie d'un maintien partiel de revenus ou de rémunérations, le versement mensuel est calculé sur un nombre d'heures inférieur à la durée moyenne de travail du salarié avant son départ afin d'assurer au salarié au maximum un maintien de revenus ou de rémunérations sans qu'ils puissent être supérieurs à ceux perçus par le salarié avant son départ.

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

6.5.5. Rupture ou transfert du contrat de travail

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

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

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

6.5.6. Information du salarié

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

6.5.7. Renonciation du salarié

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

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

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

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

Article 7 — Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

Préambule

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

Article 7.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2019

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

Entre dans le champ d'application du 1er alinéa toute entreprise quel que soit son statut juridique, dès lors que ce statut n'empêche pas le dirigeant d'avoir la qualité d'employeur.

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

Article 7.2 — Obligations à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante)

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 septembre 2020

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

I. – Conditions d'un maintien de l'emploi

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

A. Appartenir expressément :

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

B. Être titulaire :

a) Soit d'un contrat à durée indéterminée et,

- justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public ;
- *ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. À cette date, seul(e)s les salarié(e)s en congé maternité ou en activité partielle seront repris(es) sans limitation de leur temps d'absence. La totalité de la durée de l'absence sera prise en compte, congé de maternité ou période d'activité partielle compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où*

la/le salarié(e) ne serait pas en congé de maternité ou en activité partielle à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public. (1)

b) Soit d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions visées ci-dessus en a.

C. Être en situation régulière au regard de la législation du travail relative aux travailleurs étrangers

Appréciation de ces conditions lorsque le marché initial est divisé en plusieurs lots :

Lorsque le marché initial est redistribué en plusieurs lots, la (ou les) entreprise(s) entrante(s) a (ont) l'obligation d'assurer la continuité des contrats de travail des personnes affectées sur le (ou les) lot(s) qu'elle(s) reprend (reprennent) dès lors que les conditions définies ci-dessus, appréciées alors à l'égard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.

D. Ne pas avoir été reconnu médicalement inapte définitif sur le poste de travail attaché au marché.

E. Ne pas être en situation de préavis, exécuté ou non.

Appréciation des conditions de transfert en cas de fermeture temporaire des locaux du client(2)

Lorsque le salarié ne peut travailler sur le marché du fait de la fermeture temporaire des locaux du client, la durée de l'absence du salarié du fait de cette fermeture ne doit pas être prise en compte pour apprécier la condition « ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. » Ainsi, en cas de changement de prestataire consécutif à la réouverture des locaux du client, les conditions fixées au B doivent alors s'apprécier à la date de la fermeture temporaire des locaux.

II. Modalités du maintien de l'emploi. Poursuite du contrat de travail

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

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

A. Établissement d'un avenant au contrat

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

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

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

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

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

B. Modalités de maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d'heures habituellement effectuées sur le marché repris.

À cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel du salaire antérieurement perçu correspondant au temps passé sur le marché repris.

Ces éléments seront détaillés selon les indications figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante mentionnée à l'article 7.3.I.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises.

C. Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés, qui en font la demande, la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.3.III.

D. Statut collectif

Les salariés bénéficieront du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

Nota : (1) (2) entrent en vigueur le 29 septembre 2020 et prennent fin le 31 décembre 2022 (avenant n° 17 du 22 février 2021 - art. 3).

Article 7.3 — Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2019

I. Liste du personnel

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

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

Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- les 6 derniers bulletins de paie ;
- la dernière attestation de suivi médical ou avis d'aptitude à jour ;
- le passeport professionnel ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- l'autorisation de travail des travailleurs étrangers ;
- l'autorisation de transfert du salarié protégé émise par l'inspecteur du travail.

L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, avec l'accord de celui-ci, devra en avvertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

II. Information du personnel et des délégués du personnel

L'entreprise sortante informera par écrit chacun des salariés bénéficiant de la garantie d'emploi de son obligation de se présenter sur le chantier le jour du changement de prestataire.

Elle communiquera également au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, la liste nominative des salariés concernés par le transfert.

III. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

A. Salariés affectés exclusivement au marché repris

a) Règlement des salaires et des congés payés par les entreprises non adhérentes à une caisse de congés payés

L'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert.

Attestation de congés payés

À cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert. Cette attestation, dont un modèle figure en annexe II du présent article 7, mentionnera :

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

Elle fera apparaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront 2 périodes de référence.

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

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

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

c) Attestation d'emploi

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

B. Salariés non affectés exclusivement au marché repris

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

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

IV. Sort du personnel ne bénéficiant pas de la garantie d'emploi

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

Article 7.4 — Obligations à la charge du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2019

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

Article 7.5 — Représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2019

Autorisation préalable de l'administration

Le transfert du contrat de travail des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel, remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'article 7.2 et n'optant pas pour un maintien au sein de l'entreprise sortante, est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans les conditions définies par la loi.

Sort du mandat

Le mandat des représentants du personnel faisant l'objet d'un maintien de l'emploi au sein de l'entreprise entrante n'est pas maintenu. Seule subsiste la protection des salariés protégés dans les conditions déterminées par la loi.

Article 7.6 — Autres dispositions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2019

En cas de déplacement des locaux du donneur d'ordre dans le même secteur géographique, de sorte qu'il ne peut y avoir succession de prestataires dans les mêmes locaux, les salariés affectés dans les anciens locaux bénéficient d'une priorité d'emploi permettant la continuité du contrat de travail, au sein de l'entreprise entrante, dans les conditions proposées par cette dernière. En effet, la priorité d'emploi est ouverte aux salariés remplissant les conditions de transfert définies à l'article 7.2.I qui ne bénéficient pas de la garantie d'emploi du fait du changement de locaux du donneur d'ordre. Elle est exercée au moment de la reprise du nouveau marché attaché aux nouveaux locaux du donneur d'ordre. Il est conseillé, en pratique, de formaliser son application dans une « convention tripartite » (entreprise entrante, entreprise sortante et salarié).

La continuité du contrat de travail qui découle de cette priorité d'emploi implique le maintien de l'ancienneté du salarié.

Article 7.7 — Commission de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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.

Article 8 — Prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

Article 8.0 — Intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé) instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale :

- l'ensemble des salariés relevant, au titre des classifications conventionnelles, des niveaux EA4, MP1 à MP3 et MA2 peuvent être intégrés à la catégorie des cadres ;
- l'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire d'entreprise étant libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires : en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Article 8.1 — Prévoyance du personnel non cadre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

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

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

Le régime de prévoyance du personnel non cadre s'applique au personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

À compter du 1er janvier 2025, le régime de prévoyance non-cadre s'applique au personnel :

- ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- ne relevant pas de la catégorie visée à l'article 8.0.

8.1.1. Maintien, suspension et cessation du droit à garantie et de l'obligation de cotisation

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie :

- d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;
- ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

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.

Sous réserve de l'application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail. La cessation des garanties ne s'oppose pas à la poursuite du versement, jusqu'à leur terme, des prestations acquises avant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité.

Il est rappelé que l'organisme gestionnaire du présent régime est responsable de la vérification des conditions d'attribution des prestations, ce sujet faisant l'objet de la communication d'un rapport annuel portant en outre sur les outils de contrôle mis en œuvre par ledit organisme. Lesdits éléments seront portés à la connaissance du comité de pilotage prévoyance.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en cumul emploi-retraite sont couverts par le présent régime dans la limite des garanties décrites ci-dessous.

8.1.2. Garantie décès-invalidité absolue et définitive

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

Le capital ci-dessus ne pourra être inférieur à 5 578,10 €. Ce montant est revalorisé chaque 1er janvier en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

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

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

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

8.1.3. Garantie frais d'obsèques

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son concubin (sous réserve, en l'absence de certificat de concubinage, de justifier de 2 ans de vie commune ou sans notion de durée en cas de naissance d'un enfant reconnu par les 2 concubins), ou de son partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée au salarié.

8.1.4. Garantie rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge, à :

- 5 % du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de moins de 16 ans ;
- 8 % du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de 16 ans et jusqu'à son 18e anniversaire ou son 25e anniversaire s'il poursuit des études supérieures.

Le salaire annuel brut servant au calcul des prestations décès et rente éducation est égal au total des rémunérations brutes soumises à cotisations perçues au cours des 12 mois précédant le décès.

Le salaire annuel brut servant de base au calcul des prestations rente éducation ne pourra être inférieur au montant du capital minimum décès fixé à l'article 8.1.2.

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

8.1.5. Garantie incapacité temporaire, prestation dite « relais »

Cas général

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

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

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des 3 derniers mois de salaires ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales. En outre, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence, le salaire net est reconstitué.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 jours en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

En cas de nouvel arrêt et, dans l'hypothèse d'épuisement des droits ouverts au titre de la mensualisation, les prestations ci-dessus seront versées après un délai de franchise identique au délai de carence fixé à l'article 4.9.1 de la présente convention collective pour les indemnisations maladie et accident du travail.

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

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes soumises à cotisation prévoyance perçues au cours des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. En outre, le salaire de référence est reconstitué en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence.

Cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre

Les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et ne bénéficiant pas à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnité journalière égale à 50 % de leur rémunération brute soumise à cotisation, s'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir 12 mois d'ancienneté, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'annexe VII intégrée à l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne ;
- avoir justifié leur incapacité et sous réserve des contrôles médicaux éventuels effectués par AG2R-Prévoyance.

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

8.1.6. Garantie incapacité temporaire : prestation dite « de complément »

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire.

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

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

Ancienneté du salarié	1re période	2e période
1 an d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 30 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 30 jours
Après 6 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 40 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 40 jours
Après 10 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 50 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 50 jours
Après 15 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 60 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 60 jours
Après 20 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 80 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 80 jours
Après 25 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 90 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 90 jours
Après 30 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (sécurité sociale* + employeur**) pendant 100 jours	Sécurité sociale* + employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 100 jours

* Indemnités journalières de sécurité sociale brutes.

** Complément versé par l'employeur.

*** Complément versé par AG2R-Prévoyance.

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

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des 3 derniers mois de salaires ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales. En outre, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, pendant la période de référence, le salaire net est reconstitué.

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

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

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes soumises à cotisation prévoyance perçues au cours des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. En outre, le salaire brut de référence est reconstitué en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence.

8.1.7. Garantie incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale, fixé par la sécurité sociale, est au moins égal à 33 %, bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à 10 % du salaire annuel moyen.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66 %, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à 20 % du salaire annuel moyen.

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

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

8.1.8. Garantie invalidité

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

Lorsque les salariés sont classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie, ils bénéficient du versement d'une rente mensuelle égale à 68 % du salaire de référence, sous déduction de la pension d'invalidité brute de la sécurité sociale.

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

Invalidité (classement sécurité sociale)	Indemnisation
2e ou 3e catégorie	68 % du salaire de référence : (AG2R-Prévoyance** + SS*)
* Pension d'invalidité brute de la sécurité sociale.	
** Complément versé par l'AG2R-Prévoyance (nouvelle garantie).	

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir plus que le salaire net de référence dont il bénéficiait avant la maladie.

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

Cette rente est versée au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité.

8.1.9. Maintien de la garantie décès

I. Participant bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'adhésion

Les garanties décès, telles que définies ci-après, sont maintenues en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion, au participant en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité d'un organisme assureur ou de AG2R-Prévoyance, dues ou versées au titre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par l'adhérent.

II. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion est celle prévue aux conditions particulières dudit contrat en cas de décès du participant, sauf exclusions et limitations définies ci-après. Elle s'applique à tout décès survenu postérieurement à la date d'effet de la garantie décès du contrat.

N'entrent pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente totale (ou invalidité absolue et définitive) du participant survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement ;
- l'invalidité 3e catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;
- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin, du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

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

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

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

8.1.10. Mise en œuvre du régime

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la commission professionnelle paritaire de surveillance, constituée par l'accord collectif du 4 février 1999, modifié par les avenants 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 validés. Les partenaires sociaux rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont clarifiés et adaptés dans le cadre d'un protocole cosigné par les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

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

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;
- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ;
- structure des comptes annuels.

8.1.11. Revalorisation des prestations

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

8.1.12. Cotisations

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

Cette cotisation est répartie globalement entre employeur et salariés à raison de 50 % pour l'employeur et 50 % pour les salariés. La couverture des prestations incapacité temporaire définies aux articles 8.1.5 et 8.1.6 de la présente convention est assuré par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale, et fixée à 0,40 %.

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

8.1.13. Réexamen

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au moins tous les 5 ans pour procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

8.1.14. Clause de reconduction

Est reconduite par la présente convention collective mise à jour la désignation de l'organisme assureur suivant : AG2R-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'accord collectif du 4 février 1999 et les différents avenants qui s'y rapportent, intégrés au présent article 8.1.

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

Article 8.2 — Prévoyance du personnel cadre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

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

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

À compter du 1er janvier 2025, le régime de prévoyance du personnel cadre s'applique au personnel :

- relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- relevant de la catégorie visée à l'article 8.0.

8.2.1. Garanties

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

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

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

8.2.2. Gestion du régime

Les entreprises ont la liberté d'adhérer ou de conserver l'organisme de leur choix pour gérer le régime de prévoyance du personnel cadre, en

respectant les conditions définies dans le présent accord.

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

À cet effet, il est donné à titre informatif en annexe au présent accord, sans caractère obligatoire, 2 exemples de régime de prévoyance proposés par l'AGRR-Prévoyance pour le montant des cotisations défini à l'article 8.2.3.

8.2.3. Cotisations

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

- pour la tranche A (rémunération jusqu'au plafond de la sécurité sociale) : 1,50 % de la rémunération ;
- pour la tranche B (rémunération comprise entre le plafond et 4 fois le plafond de la sécurité sociale) : 1,04 % des rémunérations.

Pour les montants de cotisations fixés ci-dessus, la répartition des cotisations entre l'employeur et le cadre est fixée comme suit :

- tranche A : cotisation à la charge unique de l'employeur ;
- tranche B : cotisation répartie entre l'employeur et le cadre selon des modalités fixées dans l'entreprise, sans que la cotisation du cadre puisse être supérieure à 50 % du montant défini.

Article 9 — Régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre de la profession

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Le présent article a pour objet l'instauration et l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 9.1, d'un régime frais de santé obligatoire s'imposant à toutes les entreprises mentionnées audit article et comprenant un panier de soins minimum, des dispenses d'affiliation et un haut degré de solidarité.

Le présent régime frais de santé obligatoire est mutualisé dans le cadre de la recommandation décrite à l'article 9.9.1 de la présente convention collective.

Les parties s'accordent pour permettre aux entreprises qui le souhaitent de conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci, lorsque le régime frais de santé déjà existant est au moins aussi favorable que celui mis en place dans le cadre du présent article.

9.1 Champ d'application et bénéficiaires

Le présent régime frais de santé obligatoire s'applique à tous les salariés non cadres et à toutes les entreprises relevant de la présente convention collective.

À compter du 1er janvier 2025, le régime de frais de santé du personnel non-cadre s'applique au personnel :

- ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- ne relevant pas de la catégorie visée à l'article 8.0.

Les partenaires sociaux rappellent que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés cadres et assimilés cadres de la branche relève de la responsabilité totale des entreprises, sans recommandation d'un organisme par la branche, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté au niveau des garanties, sous réserve du respect de la loi du 14 juin 2013 précitée et de ses décrets d'application.

9.2 Caractère obligatoire du régime frais de santé et dispenses d'affiliation

Le présent article institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire autre que le régime obligatoire frais de santé mis en place dans le cadre du présent article, quel que soit l'organisme choisi par l'employeur et conforme à la réglementation de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année ;
- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

9.3 Affiliation des salariés

Le présent article comprend des dispositions générales relatives à l'affiliation des salariés au titre du régime frais de santé obligatoire, des dispositions particulières pour les salariés à employeurs multiples ainsi que des dispositions sur le contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion dudit régime.

9.3.1. Dispositions générales relatives à l'affiliation du salarié

Les parties rappellent que les entreprises ont le choix de l'organisme à qui sera confiée la gestion des garanties mises en place par le présent article au titre du régime obligatoire couvrant le salarié.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent article, l'employeur procède à l'affiliation du salarié en respectant a minima le niveau des prestations, sa tarification et sa répartition instaurés au titre du régime obligatoire couvrant les salariés.

Les parties rappellent que l'affiliation du salarié à des régimes optionnels « surcomplémentaires » « famille » relève de sa liberté et de sa seule responsabilité.

9.3.2. Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs

Les parties souhaitent prendre en compte tant la réalité de la branche, qui est celle du salarié multi-employeurs, que les spécificités conventionnelles du secteur, résultant du transfert du salarié fondé sur l'article 7 de la présente convention collective : dans ce contexte les partenaires sociaux de la branche attachent une importance particulière à la simplicité de la gestion de l'affiliation du salarié multi-employeurs à l'organisme recommandé par la branche au titre du présent régime, cette dernière relevant de la liberté de choix de l'entreprise.

Ainsi, les parties actent leur attachement au principe de l'unicité de l'affiliation des salariés multi-employeurs entrant dans le champ d'application du présent régime frais de santé à l'organisme recommandé par la branche, lorsque les employeurs d'un même salarié choisissent de rejoindre ledit organisme : dans ce cas, le salarié multi-employeurs n'est affilié qu'une seule fois à l'organisme recommandé par la branche au titre du présent régime, quel que soit le nombre d'employeurs du salarié ayant rejoint ledit organisme.

9.3.3. Dispositions relatives au contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion du régime frais de santé obligatoire

Les modalités de l'affiliation du salarié, quel que soit le nombre de ses employeurs, à l'organisme recommandé par la branche seront décrites dans le contrat de garanties collectives conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé (bulletins d'affiliation, notice d'information, etc.).

9.4. Structure du financement

Afin d'harmoniser et de simplifier le financement du présent régime, et conformément à la réglementation de la sécurité sociale autorisant le partage par quotes-parts de la part patronale finançant un régime de protection sociale complémentaire pour le salarié multi-employeurs selon des conditions déterminées conjointement par ces derniers, le financement du présent régime obligatoire est assuré par une cotisation globale assise sur le salaire répartie à parts égales entre les parties d'un même contrat de travail, lorsque l'employeur choisit d'affilier le salarié à l'organisme recommandé par la branche au titre du régime obligatoire, que le salarié ait un ou plusieurs employeurs.

La tarification du régime frais de santé obligatoire dans le cadre de la recommandation des partenaires sociaux du secteur de la propreté est fixée à l'article 9.9.3 de la présente convention collective.

9.5. Niveau des prestations

Le présent régime frais de santé obligatoire est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article D. 911-1 dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

Tableau des garanties (art. 9.5 convention collective nationale)

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2020 est repris ci-après. Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter de la date d'effet susmentionnée.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation		
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limités au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)	Non adhérents DPTM :	130 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)		
Autres honoraires		
Chambre particulière	45 € par jour	
Transport		
Transport remboursé sécurité sociale	100 % BR	
Soins courants		
Honoraires médicaux :		
Remboursés sécurité sociale		
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	100 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM	

Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	
Non remboursés sécurité sociale		
Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire Adeli ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire Finess)	30 € par séance dans la limite d'une séance par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés sécurité sociale)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés sécurité sociale	100 % BR	
Médicaments :		
Remboursés sécurité sociale à 65 % ou 30 %	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments) :		
Remboursée sécurité sociale à 65 % ou 30 %	100 % BR	
Matériel médical		
Orthopédie et autres prothèses remboursées sécurité sociale (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR	
Actes de prévention remboursés sécurité sociale		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	
Aides auditives		
Soins jusqu'au 31 décembre 2020		
Aides auditives remboursées sécurité sociale		
Prothèses auditives	100 % BR + crédit de 250 € par année civile	
Soins à compter du 1er janvier 2021		
Équipements 100 % santé (*) :		
Aides auditives remboursées sécurité sociale	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV (**)	
Équipements libres (***) :		
Aides auditives remboursées sécurité sociale	100 % BR + 250 € (**)	
Piles remboursées sécurité sociale (****) :	100 % BR	
(*) Équipements de classe I, tels que définis réglementairement. (**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans. (***) Équipements de classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation. (****) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.		

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire		
Soins et prothèses 100 % santé (*)		
Inlay-core Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Prothèses		
Panier maîtrisé (**) :		
Inlay, onlay	150 % BR dans la limite des HLF	
Inlay-core	260 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	260 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***) :		
Inlay, onlay	150 % BR	
Inlay-core	260 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	260 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés sécurité sociale		
Orthodontie remboursée sécurité sociale	200 % BR + 200 € par semestre	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
Équipements 100 % santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A ou B)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 % BR + 50 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)		
– verre simple	100 % BR + 37,50 € par verre	
– verre complexe	100 % BR + 87,50 € par verre	
– verre hypercomplexe	100 % BR + 140 € par verre	
(détail du type de verres indiqué dans la grille optique ci-après)		
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/ système antiptosis/ verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 170 € par année civile	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 170 € par année civile	

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 1 an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai de 1 an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale de 1 an lorsque intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsque intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

Verres unifocaux/ multifocaux/ progressifs	Avec/ sans cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Type de verres
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	Simple
		SPH < à - 6 ou > à + 6	Complexe

	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe
		SPH < à - 4 ou > à + 4	Hypercomplexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	Hypercomplexe
		SPH > 0 et S > + 8	Hypercomplexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Hypercomplexe

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

Abréviations

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

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

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

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

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

Thématiques	Réponses/ précisions de la commission technique paritaire de la branche propreté
Rubrique « Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité » -poste : frais de séjour -question posée : « Quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ? »	La volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique « Actes médicaux » -postes : actes de généralistes/ actes de spécialistes -question posée : « Quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ? »	La volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique « Dentaire » -poste : orthodontie acceptée par la sécurité sociale -question posée : « Confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement »	Conformément à la pratique de l'assurance maladie, le niveau de remboursement est semestriel.

9.6. Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité

Le présent article instaure un régime frais de santé obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Ainsi, quel que soit l'organisme choisi pour la gestion du présent régime obligatoire, le haut degré de solidarité comprend notamment :

1. La prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au présent régime frais de santé dont le contrat est inférieur à 12 mois ;
2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La part de la prime ou de la cotisation acquittée affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % minimum.

Les parties s'entendent pour créer un fonds social dédié auquel devront cotiser les entreprises qui choisiront de rejoindre l'organisme recommandé.

Les parties s'accordent ainsi pour confier la gestion de ce fonds social à l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire.

Le déploiement du haut degré de solidarité par l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire est programmé dans la limite des sommes versées dans le fonds social et disponibles.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

L'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire établira annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire de suivi du présent régime frais de santé obligatoire instituée à l'article 9.7 de la présente convention.

9.7. Pilotage du régime obligatoire

Les parties conviennent de confier à une commission paritaire de surveillance l'étude du suivi du présent régime frais de santé obligatoire et de son fonctionnement.

Les parties rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont fixés dans le cadre d'un protocole de fonctionnement conclu entre ces derniers et l'organisme recommandé.

Il est enfin convenu que l'organisme devra, notamment, tenir à jour et remettre à la commission paritaire les documents suivants :

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;
- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ;
- structure des comptes annuels.

9.8. Évolution des garanties et des cotisations du régime obligatoire

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent régime. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

9.9. Recommandation de l'organisme assureur et taux de cotisation

Le présent article comprend des dispositions relatives à la recommandation de l'organisme assureur devant assurer et gérer le présent régime frais de santé obligatoire qui présente un haut degré de solidarité, ainsi que des dispositions sur la tarification dudit régime.

9.9.1. Recommandation de l'organisme assureur

À l'issue de la procédure réglementaire d'appel d'offres suivie après la publication, le 13 février 2015, de l'avis d'appel à la concurrence y afférent, les partenaires sociaux recommandent, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, AG2R Prévoyance, sis au 37, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en tant qu'organisme assureur pour la gestion et l'assurance du régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre du secteur de la propreté décrit au présent article.

9.9.2. Résiliation et réexamen des modalités de la recommandation

L'organisme assureur et les membres de la commission paritaire ont la possibilité unilatérale de résilier annuellement le contrat de garanties collectives visé à l'article 9.3.2 de la présente convention, sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois.

La présente recommandation sera réexaminée dans le délai maximal prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale : à cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

En cas de résiliation, le sort des éventuelles réserves du fonds social, prévu par l'article 9.6 de la présente convention collective, sera défini par la convention de gestion envisagée dans le même article.

9.9.3. Tarification du régime frais de santé obligatoire dans le cadre de la recommandation

Conformément à l'article 9.4 de la présente convention collective, le financement du présent régime frais de santé obligatoire est assuré par une cotisation globale dont le taux est fixé à 3,68 % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale et répartie à parts égales entre employeur et salarié. Pour les salariés bénéficiaires du régime local d'Alsace-Moselle, la cotisation globale, dont le taux est fixé à 2,21 % du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, est répartie à parts égales entre employeur et salarié.

Le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale visé à l'alinéa précédent est le salaire brut de base soumis à cotisations sociales ou le salaire brut abattu en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique, (à l'exclusion des heures supplémentaires et complémentaires, les primes et indemnités quelle qu'en soit leur nature, les avantages en nature, les frais professionnels ...).

Les parties à la présente recommandation conviennent que le taux fixé au 1er alinéa est un taux contractuel de cotisation globale que le prestataire recommandé s'engage à maintenir pendant 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et qui constitue la limite haute à une éventuelle réévaluation de la tarification du présent régime.

En tout état de cause, les parties à la présente recommandation s'accordent pour que le taux d'appel de la cotisation globale effectivement pratiqué par l'organisme recommandé pendant la première année de déploiement du présent régime soit fixé à 3,50 % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale tels que définis au 2e alinéa. Pour les salariés bénéficiaires du régime local d'Alsace-Moselle, le taux d'appel est fixé à 2,10 % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale tels que définis au deuxième alinéa.

En outre, ce taux d'appel fera l'objet d'une évaluation annuelle par la commission paritaire de surveillance, dans le cadre du suivi du présent régime décrit à l'article 9.7 de la présente convention collective, en fonction de l'évolution du salaire annuel moyen de la profession, avant son éventuelle modification l'année suivante.

Le taux d'appel de la cotisation globale effectivement pratiqué par l'organisme recommandé sera fixé à compter du 1er janvier 2018 à :

Santé	En % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale (tels que définis au 2e alinéa)
Régime général	3,20 %
Régime local (Alsace-Moselle)	1,92 %

Enfin, les parties à la présente recommandation conviennent, afin de limiter le coût du régime frais de santé obligatoire de la branche propreté, notamment pour les salariés à temps complet, de permettre à l'organisme assureur recommandé d'appeler la cotisation globale (part patronale et part salariale) dans la limite d'un plafond, lequel figurera dans le contrat de garanties collectives conclu entre les partenaires sociaux et ledit organisme assureur. Ce plafonnement mensuel s'appliquera dans le cadre de la rémunération versée par chaque employeur et adhérant au régime frais de santé conventionnel dans le cadre de la recommandation. Une suppression ou un réajustement de ce plafond pourra être envisagé par la commission paritaire de suivi du régime.

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

9.10. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties, la participation de l'employeur ainsi que celle du salarié sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, 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) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Lorsque la suspension du contrat de travail du salarié n'est pas indemnisée, les garanties ne sont pas maintenues, sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans l'acte de mise en place et dans le contrat d'assurance.

Annexe à l'article 3 Santé et sécurité

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 octobre 2026

Programme national d'accompagnement sur la santé et sécurité au travail avec l'appui du FARE propreté

	Quoi ?	Pour qui ?
Les principaux moyens de la prévention en santé et sécurité au travail		
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	Outils : - réaliser son DUERP (trame, vidéo pas à pas...) ; - fiches d'évaluation des risques définis comme prioritaires ; - évaluer le risque chimique des produits ; - évaluer l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (outil diagnostic salarié – C2P + outil diagnostic entreprise – négociation).	Tous les acteurs de l'entreprise en charge de la rédaction/validation du DUERP
	Formations : - formation dirigeants TPE – PME module DUERP.	Dirigeants entreprise
La définition et la mise en œuvre des actions de prévention	Outils : - plan d'actions de prévention (entreprises de moins de 50 salariés) ; - PAPRIPACT (entreprises de 50 et +).	Préventeurs en entreprise
L'information des salariés	Outils : - livret d'accueil.	Salariés
Acteurs de la santé et de la sécurité au travail		
L'employeur	Outils : - autodiagnostic santé et sécurité au travail – spécial TPE – PME. Formation : - santé et sécurité au travail pour les dirigeants de TPE – PME ; - journées dédiées lors de la formation APTMS.	Dirigeant
Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	Outils : - information contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (affiche + flyer + guide remis aux référents RH formés).	Tous les acteurs de l'entreprise
	Formation : - prévenir le harcèlement sexuel.	Le salarié nommé
Les particularités et actions spécifiques de la branche en sante et en sécurité		
La coactivité : Le plan de prévention	Outils : - modèle spécifique propreté.	Dirigeant de l'entreprise
Le nettoyage des « dalles vinyles amiantées (DVA) »	Outils : - check list (repérage des chantiers concernés chez les clients) ; - 5 modèles de mode opératoires + 5 notices de poste.	Encadrant/dirigeant Encadrant
	Formation : - opérateur amiante sous-section 4 ; - encadrant amiante sous-section 4.	Salarié Encadrant

La prévention et la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS)	Outils : – guide concepteurs de bâtiments et guide donneurs d'ordre ; – pour chaque secteur d'activité, des situations de travail génériques et leurs facteurs de risques TMS + situations globales de travail et leurs risques ; – cahier des charges pour l'achat et le choix du matériel ; – check list des points de vigilance « prévention » ; – points d'attention pour le chiffrage du chantier.	Concepteur et donneur d'ordre Encadrant Encadrant, commerciaux, dirigeant
	Formations : – formation « Acteur prévention secours » (APS) pour les agents de propreté ; – formation « Acteur prévention secours » (APS) pour les chefs d'équipe ; – formation « animateur prévention troubles musculosquelettiques » (APTMS) pour les dirigeants et acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure.	Agents de propreté Chef d'équipe Encadrant et dirigeant
Certibiocide désinfectants et désinfection raisonnée	Formations : – formation répondant à l'obligation réglementaire pour la partie certibiocide désinfectants + désinfection raisonnée (mieux appréhender les risques liés à l'utilisation des produits désinfectants).	Décideur et acquéreur de produits biocides.

Article 5 Formation, compétences, qualifications et emploi

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

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

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

Ainsi, ils partagent les ambitions de :

- mieux qualifier par la formation les salariés et favoriser leur évolution professionnelle ;
- promouvoir les métiers de la propreté, de l'hygiène et des services associés et rendre le secteur plus attractif.

Les parties signataires rappellent l'importance de la valorisation des parcours de formation et des métiers offerts dans le secteur de la propreté que ce soit :

- en interne notamment vis-à-vis des salariés pour les informer et les encourager à évoluer professionnellement via la formation ; et
- en externe, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics, des services d'orientation, des organismes de formation pour promouvoir des métiers qui recrutent et qui bénéficient d'une filière de formation organisée.

Il s'agira également de mettre à profit les grands événements culturels et sportifs pour rendre visible, notamment par des prestations en journée, les salariés du secteur de la propreté et faire connaître nos métiers et parcours de formation ;

- permettre aux salariés en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme d'acquérir un socle de connaissances et de compétences leur permettant de sécuriser leur trajectoire professionnelle notamment par la certification ;
- développer l'insertion et la formation par la voie de l'alternance ;
- pérenniser les emplois, les métiers, fidéliser les salariés, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein ;
- de valoriser des métiers essentiels dont font partie les salariés de la branche ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités accessibles par la formation ;
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'organisme certificateur... ;
- disposer d'un système de certification professionnelle de la branche propreté, notamment certificats de qualification professionnel (CQP) ou titres à finalité professionnelle (TFP), adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, pour favoriser les mobilités professionnelles vers la branche ou intrabranche et leur montée en compétences, et enfin piloté paritairement par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

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

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

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

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

Elles s'autorisent également à réviser en tout ou partie, par voie d'avenant à l'accord, le présent article en cas de besoin, notamment quand le cadre légal ou réglementaire évolue afin que les dispositions du présent accord soient sécurisées et à jour des évolutions tout en garantissant les meilleures conditions d'accès aux dispositifs.

5.1. Développement des compétences et des certifications des salariés

5.1.1. Priorités de formation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

5.1.1.1. Les publics prioritaires de la branche

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

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

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

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

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

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

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

A. La lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés dans la maîtrise des savoirs de base et notamment de la langue française.

Les parties signataires confient à la CPNEFP Propreté, à l'organisme certificateur et à l'OPCO le soin de créer une certification A2 propreté co-certifiée par l'OC Propreté et la CPNEFP Propreté.

En outre, les parties signataires confient à la CPNEFP Propreté et à l'organisme certificateur la mission d'œuvrer à l'appui au déploiement de ces dispositifs, en renforçant et en accompagnant techniquement le réseau d'organismes de formation habilités, en développant des outils d'évaluation et de gestion partagés et efficaces tout en élaborant un modèle économique à la fois soutenable et attractif.

B. Les parties signataires ont mis en place une filière entière et évolutive de certificats de qualification professionnelle et de titres à finalités professionnels, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 40 000 CQP/TFP ont été délivrés depuis 2007. Ils affirment leur volonté de poursuivre ce développement pour les salariés qui occupent ou qui visent un métier pour lequel il existe un CQP/TFP correspondant. Ils pourront compléter et rénover la filière actuelle de certification, en tant que de besoin. À cette fin, ils pourront s'appuyer sur l'OPCO de la branche ou sur l'organisme certificateur afin de réaliser les études d'opportunité afférentes.

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

C. Les parties signataires demandent à l'opérateur de compétence de valoriser auprès des entreprises et de leurs salariés l'outil de lutte contre l'exclusion numérique "Prop'oweb" élaboré par la branche en partenariat avec l'opérateur de compétences, et de faire traduire cet outil en plusieurs langues pour en permettre une plus large appropriation et ce afin de permettre à tous les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et quel que soit leur niveau d'appropriation aux nouvelles technologies relatives à la digitalisation, d'accéder à l'usage des outils numériques.

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

A. Les parties signataires sont convaincues du rôle essentiel que joue la formation, moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la

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

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

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

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

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

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

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

Le pré-positionnement vise à identifier des lacunes en savoirs de base chez les candidats rendant inenvisageable, dans un premier temps, l'inscription dans un parcours de formation pour l'obtention d'un CQP ou TFP de la propreté.

Le positionnement vise à adapter le contenu du parcours tant en durée qu'en contenu, en fonction du profil du stagiaire. Ce positionnement doit être soumis à l'employeur afin de garantir la cohérence entre la pratique professionnelle et les résultats du test pour que le contenu de la formation soit adapté aux besoins du salarié et de l'employeur.

Il est rappelé que l'organisme de formation doit respecter les critères d'évaluation fixés dans la certification Qualiopi et notamment "l'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations".

Les bilans de pré-positionnement et positionnement en amont des parcours de formation relatifs aux CQP/TFP propreté seront pris en charge par l'OPCO. Il appartiendra à l'OPCO de mettre en place un contrôle visant à s'assurer que les organismes de formation réalisent correctement les bilans de pré-positionnement (qualité du bilan). Dans le cas où un organisme de formation ne réaliserait pas correctement les bilans de pré-positionnement, à terme il perdra son habilitation délivrée par l'OC Propreté. (1)

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

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

(1) Le 7e alinéa de l'article 5.1.1.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6323-12, L. 6332-3, R. 6332-15 et L. 6316-3 du code du travail, selon lesquelles le positionnement préalable ne constitue pas une action de formation pouvant être financée par les fonds légaux issus des sections financières « alternance » ou « plan de développement de compétences » de l'OPCO et devant être contrôlée par ce dernier.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

5.1.2. Dispositifs d'accès à la formation professionnelle et à la VAE pour les salariés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

5.1.2.1. Pro-A pour les salariés (1)

Le dispositif de la promotion ou de la reconversion par l'alternance (Pro-A) a fait l'objet d'un accord de branche spécifique le 3 février 2022, étendu par arrêté le 22 mai 2022 paru au Journal officiel le 2 juillet 2022.

Cet accord couvre les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'exception des établissements ou entreprises ayant pour activité principale la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ; le ramonage.

Cet accord permet de mobiliser, en faveur des salariés en CDI ou de certains sportifs en CDD, la Pro-A pour les certifications visées en son sein, pour des durées d'alternance pouvant aller jusqu'à 18 mois ou 24 mois selon les cas.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans l'hypothèse où la Pro-A ferait l'objet d'une nouvelle réglementation.

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

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

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

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

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en financement ou cofinancement des parcours de formation. (2)

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

5.1.2.3. Le compte personnel de formation

Les salariés sont informés du dispositif CPF par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel. (3)

I. Co-investissement

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié : notamment l'entreprise, l'OPCO de la branche, l'Agefiph, la CNAV...

Le décret d'application n° 2024-394 du 29 avril 2024, a établi un reste à charge pour le titulaire du CPF, reste à charge qui sera automatiquement prélevée lors de l'achat d'une formation sur la plateforme, sauf en cas d'exonération. Le montant du reste à charge est revalorisé au 1er janvier de chaque année par le biais d'un arrêté.

Cette participation n'est pas due lorsque la formation fait l'objet d'un abondement de son employeur ou d'un OPCO.

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

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

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

Le co-investissement de l'employeur est alors pris en compte dans l'entretien professionnel.

Enfin, lorsque l'employeur co-investit le CPF, il est encouragé à veiller sur la cohérence du parcours de formation en lien avec la certification visée proposé par l'organisme habilité à délivrer la formation, notamment en se rapprochant du certificateur.

II. Mobilisation

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

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

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

III. Accès aux informations

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

Afin de favoriser l'appropriation de ces outils par les salariés, les parties signataires demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site " www.moncompteformation.gouv.fr", le cas échéant dans le cadre de l'entretien professionnel.

5.1.2.4. Le compte personnel de formation de transition professionnelle (ou projet de transition professionnelle)

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

Conformément à l'article L. 6323-17 et suivants, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que

celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. (4)

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

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement via le conseil en évolution professionnelle.

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

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

5.1.2.5. Le conseil en évolution professionnelle

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

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

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

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

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

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

Les salariés sont informés du conseil en évolution professionnelle, par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel. Cette dernière peut présenter à cette occasion le site public "Mon conseil en évolution professionnelle" (<https://mon-cep.org/>).

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

Par ailleurs et afin d'assurer une plus grande visibilité des métiers de la propreté auprès du public, les parties signataires demandent, entre autres, à leur OPCO, d'assurer la diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté à tous les opérateurs habilités à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle ainsi qu'à toute instance participant au service public régional de l'orientation (SPRO).

5.1.2.6. La validation des acquis de l'expérience (5)

Les salariés sont informés du dispositif la VAE par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel.

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, d'un bloc de compétences ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d'accès pour l'acquisition des certifications de la branche propreté, notamment Cléa contextualisé propreté ainsi que ses CQP/TFP.

Conformément à l'article 5.3.1.1, dans la perspective d'ouvrir la VAE à un plus grand nombre de personnes, particulièrement les salariés en poste, tout en maintenant le niveau d'exigence et de qualité des certifications professionnelles délivrées par la branche, les parties signataires ont rénové le process de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche pour la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, s'agissant de publics de premiers niveaux de qualification.

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

Afin de donner au candidat salarié le temps nécessaire à la préparation de son épreuve de validation, la durée maximale du congé de VAE est portée à 48 heures.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 instaure un accès universel à la VAE. Ainsi, toute personne de toute expérience en lien avec la certification visée peut bénéficier de la VAE et donc de la certification.

Le rôle des architectes accompagnateurs de parcours

Dès leur inscription, les candidats peuvent demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé, assuré par un architecte accompagnateur de parcours (AAP). Ce dernier, choisi par le candidat parmi une liste mise à disposition sur le portail France VAE, est chargé de conseiller le candidat et de l'aider à identifier les formations complémentaires nécessaires à la validation de ses acquis. Les AAP deviennent ainsi le maillon essentiel de la démarche VAE. Ces AAP peuvent être soit généralistes, soit de filière, soit de branche.

Les parties signataires souhaitent que les organismes de formations habilités par l'OC Propreté pour dispenser les formations aux certifications de la branche soit fortement incités à s'enregistrer en tant qu'AAP de branche auprès de France VAE pour les niveaux de certifications qu'ils mettent en œuvre. A cet égard, ils demandent à l'OC Propreté d'organiser des sessions d'information régulière sur le dispositif à destination des organismes de formations habilités afin de garantir une présence territoriale d'AAP susceptible de permettre le déploiement de la démarche VAE.

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

Le compte épargne temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article 6.5 de la présente convention collective nationale. Les parties signataires confirment l'élargissement de l'utilisation du compte épargne temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

(1) L'article 5.1.2.1 de la convention collective est exclu de l'extension en ce que le dispositif de promotion ou reconversion par alternance a été supprimé par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

(2) Le 4e alinéa de l'article 5.1.2.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-4 et R. 6332-8 du code du travail, lesquelles prévoient que l'opérateur de compétences est dirigé par un conseil d'administration paritaire qui décide des modalités de prise en compte des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, proposées par les sections paritaires professionnelles ou les commissions constituées dans les conditions mentionnées au 2 de l'article R. 6332-8 du code du travail.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

(3) Le 1er alinéa de l'article 5.1.2.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, lesquelles prévoient que l'employeur ne doit se prononcer que sur le calendrier et non sur le contenu, en motivant son accord ou son refus en réponse à une demande de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié en tout ou en partie sur le temps de travail.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

(4) Le 3e alinéa de l'article 5.1.2.4 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-9 du code du travail, lesquelles prévoient l'accès au projet de transition professionnelle aux salariés en contrat de travail à durée déterminée ayant l'ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

(5) L'article 5.1.2.6 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6522-1 du code du travail lesquelles prévoient que le congé de validation des acquis de l'expérience sert principalement à participer à l'évaluation et à se préparer à la validation du diplôme, le temps nécessaire à l'accompagnement initial pouvant empiéter sur ces deux objectifs finaux.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

5.1.3. Contribution conventionnelle de branche pour le développement de la formation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique en faveur d'actions de développement des compétences auprès de tous salariés en dotant la branche des moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il existe une contribution conventionnelle au titre de l'exercice N exigible au 28 février de l'année N + 1 égale à 0,5 % de la masse salariale annuelle brute de l'année N – 1 telle que déclarée pour la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour les entreprises de 11 salariés et plus qui s'ajoute, sans se confondre, à la contribution légale prévue par les articles L. 6331-3 et suivants.

Par parallélisme avec l'autonomie de création et d'affectation de la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les parties signataires actent que toutes les modalités de mise en œuvre de la contribution conventionnelle ou décisions de gestion de la contribution conventionnelle relèvent de la décision exclusive de la branche de la propriété et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à titre d'exemple de la gestion des données, de l'attribution des fonds ou de l'affectation des fonds non consommés doit être confiée à une commission ou entité paritaire représentant exclusivement ladite branche. (1)

Les parties signataires peuvent décider de confier la collecte de cette contribution conventionnelle à l'OPCO compétent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Dans la perspective de maintenir un financement conventionnel dédié aux priorités de la branche, c'est-à-dire notamment le développement de la qualification et l'accès aux compétences clé, via respectivement les parcours CQP/TFP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée propriété (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), le développement de l'alternance, les parties signataires conviennent d'affecter une partie de la contribution conventionnelle au financement de l'accès à ces certifications, que ce soit par la voie de la formation ou de la VAE. Les parties signataires décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1 % de la masse salariale annuelle brute, soit 20 % de la contribution conventionnelle. (2)

Sera également disponible pour les entreprises au titre de l'année N le budget des fonds affectés aux autres actions. Ce budget est accordé

sur la base de la collecte de la contribution conventionnelle sur MS N – 1 exigible au 28/02/N. Au 31 décembre de l'année N, les fonds non engagés en année N seront réaffectés au cours de l'exercice N + 1 aux priorités définies ci-dessus.

À titre transitoire, les budgets 2025 dédiés aux autres actions peuvent être engagés du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 mars 2026. Ainsi au 1er avril 2026, les fonds qui n'auraient pas été engagés seront réaffectés au cours de l'exercice 2026 aux actions prioritaires.

À partir du budget 2026, les fonds affectés aux autres actions peuvent être engagés du 1er janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2026. Ainsi, les fonds qui n'auraient pas été engagés au 31 décembre 2026 seront réaffectés au cours de l'exercice 2027 aux actions prioritaires.

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

Il est rappelé que la gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle fait l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le recouvrement de la collecte et la mission de gestion des fonds feront l'objet d'une convention entre la CPNEFP Propreté et l'opérateur de compétence afin de déterminer notamment le service associé à cette gestion, les coûts afférents au recouvrement de la collecte et à la gestion des fonds. Il appartiendra à l'OPCO de mettre en place une comptabilité analytique permettant de justifier des coûts.

Les fonds de la collecte doivent être placés sur un compte bancaire dédié.

L'OPCO communiquera mensuellement au secrétariat de la CPNEFP Propreté un état des engagements des actions prioritaires (engagements, nombre de stagiaires, nombre d'heures de formation...).

En outre chaque année l'OPCO fera parvenir à la CPNEFP Propreté le montant disponible pour les actions prioritaires tenant compte notamment des annulations sur exercices antérieures et des reliquats de collecte à affecter aux actions prioritaires.

(1) Le 2e alinéa de l'article 5.1.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-1-2, R. 6332-4 et R. 6332-8 du code du travail, lesquelles prévoient la compétence de l'OPCO, dirigé par le conseil d'administration, pour décider des modalités de prise en compte des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, proposées par les sections paritaires professionnelles.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

(2) Le 5e alinéa de l'article 5.1.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, lesquelles prévoient que la contribution conventionnelle, qui fait partie des contributions supplémentaires, a pour objet le développement de la formation continue et non celui de la formation initiale qui intègre l'alternance dont fait partie le dispositif de l'apprentissage.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

5.1.4. Spécificité des situations et des publics

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

5.1.4.1. Promouvoir l'accès à la formation pour les femmes

Le secteur de la propreté est un secteur particulièrement féminisé, avec une représentation différente femmes-hommes selon les niveaux de qualification. Ainsi, les femmes sont très majoritaires parmi les agents de services avec un taux de 69 %, d'employés (77 %) et de maîtrise administrative (78 %) ; elles sont à parts égales parmi les chefs d'équipes (51 %), et les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation (56 %) et de cadres (65 %).

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

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

5.1.4.2. La formation des salariés multi employeurs

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

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

Dans le cas où le salarié bénéficie d'une action concourant au développement de compétences et qu'il est multi-employeurs, l'entreprise à l'initiative de la formation informera les entreprises concernées, en précisant la durée et les dates de formation du salarié. Ces dernières permettront ainsi la réalisation de l'action ou du parcours de formation.

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

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

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

La CPNEFP Propreté mènera une réflexion en lien avec l'OPCO afin de déterminer les modalités communes de mobilisation de ce dispositif (parcours-type, formation...).

5.1.4.4. Les salariés en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme et les salariés allophones

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

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

La loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 prévoit en son article 23 que, pour les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine et engagés dans un parcours de formation linguistique visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret, les actions permettant la poursuite de celui-ci constituent un temps de travail effectif, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'État, et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur pendant leur réalisation. ».

Les partenaires sociaux poursuivront leurs démarches afin qu'un dispositif propreté soit élaboré afin de permettre aux salariés d'obtenir une certification qui réponde aux dispositions légales et réglementaires.

5.1.4.5. Les travailleurs en situation d'handicap

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

Depuis 25 ans, un partenariat avec l'Agefiph a permis de développer l'emploi et la formation des travailleurs en situation d'handicap au sein des entreprises de propreté. Les parties signataires entendent poursuivre ce partenariat via leur opérateur de compétence avec l'Agefiph notamment sur les axes suivants :

- de participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes en situation d'handicap ;
- de contribuer à l'intégration des personnes en situation d'handicap, particulièrement par la voie de l'alternance en développant des actions spécifiques, notamment en termes de modalités d'accueil adaptées en entreprise, de formation, de sensibilisation et d'implication des CFA à cette thématique, notamment en direction de l'ensemble des apprentis ; la branche poursuivra ses efforts en ce qui concerne les apprentis en situation d'handicap en essayant de dépasser le taux actuel de 3,5 % ;
- de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation d'handicap en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation et de faciliter le lien entre le référent handicap de l'entreprise et l'Agefiph ;
- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs en situation d'handicap, notamment pour les seniors, et particulièrement le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise. L'accès aux certifications professionnelles de la propreté constitue une priorité.

Par ailleurs, l'OC Propreté poursuivra son accompagnement des évaluateurs CQP/TFP de la branche concernant l'évaluation et l'accueil des candidats en situation de handicap et continuera à s'assurer de leur mise en conformité concernant leurs obligations.

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

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

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

Il est en outre demandé à l'OPCO de renforcer la collaboration entre les référents propreté implantés sur les territoires et en charge du conseil auprès des TPE et PME avec les référents grands comptes d'AKTO afin de d'organiser des sessions de formation inter-entreprises en ce qui concerne notamment les CQP/TFP propreté et MCCP/CléA contextualisé propreté et répondre ainsi aux besoins des entreprises et des salariés.

5.2. Jeunes, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion professionnelle

5.2.1. Politique d'orientation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle vers les dispositifs de la branche

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

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

5.2.1.1. L'attractivité de la branche

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

Elles souhaitent développer leur action dans trois directions :

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

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

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

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

Les parties signataires ambitionnent de développer plus amplement cette voie, en se fixant un objectif de 7 600 contrats en alternance signés en 2026 (3 700 contrats de professionnalisation signés et 3 900 contrats d'apprentissage signés – données AKTO).

Il s'agira d'ailleurs de développer la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en lien avec l'OPCO.

Les parties signataires fixent un objectif de 350 formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage par an d'ici fin 2026.

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

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

Les parties signataires souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la mise en place de passerelles, permettant aux jeunes et aux adultes, qui en auraient la volonté, de s'investir dans des parcours de formation sur la base du dispositif de la branche : la "Maîtrise des compétences clés de la propreté", ou du socle de connaissances et de compétences, CléA. Ces passerelles peuvent s'inscrire dans le cadre de différents dispositifs existants proposés par les pouvoirs publics et/ou par le service public à l'emploi. Ainsi, il en va notamment de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Le financement de ces formations est assuré par France Travail et/ou les conseils régionaux.

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

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

Les parties signataires rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment renouvelée, à savoir : titre professionnel agent de propreté et d'hygiène, CAP "Agent propreté hygiène" qui devient le CAP "Propreté et prévention des biocontaminations" à partir de septembre 2025, Bac pro "Hygiène propreté stérilisation", BTS "Métiers des services à l'environnement", TFP TCN 6 "Responsable développement et qualité hygiène propreté et services" ainsi que les TFP de la branche propreté. Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par alternance pour les jeunes.

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

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

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

5.2.1.5. Les GEIQ propreté

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

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

En cela, les GEIQ de la propreté doivent participer activement à la politique de la branche visant le développement durable de l'insertion, notamment de publics éloignés de l'univers professionnel via en particulier les contrats de professionnalisation ayant pour objectif les CQP/TFP de la propreté.

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

Pour faciliter l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises faciliter et

accompagner le développement de compétences et qualifications des salariés, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Elles recommandent aux entreprises de former leurs tuteurs et maîtres d'apprentissage à cette mission, de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Il est rappelé que l'article D. 6325-8 du code du travail prévoit que l'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former et que l'article L. 6223-8 prévoit que l'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

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

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

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

Les missions du tuteur ou du maître d'apprentissage sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat en alternance ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec le CFA ou l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Enfin, les parties signataires s'accordent sur l'importance des missions des tuteurs opérationnels, qui assurent l'accueil, la transmission des savoir-faire et l'accompagnement concret aux personnes tutorées. Afin de permettre une disponibilité plus efficiente du tuteur opérationnel, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager le suivi de deux personnes maximums par tuteur opérationnel salarié.

5.2.2. Développement de l'apprentissage

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

5.2.2.1. L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises (1)

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

Ces barèmes s'appliquent si les qualifications visées portent sur les métiers de la propreté, c'est-à-dire les diplômes, titres, et TFP visés par l'article 5.2.1.4 du présent accord. Ces barèmes s'appliquent à partir des nouveaux contrats dont l'exécution a débuté à partir de l'extension de l'accord, soit à la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1re année	2e année	3e année
– 18 ans	40 %	50 %	65 %
18/20 ans	55 %	65 %	80 %
21/25 ans	70 %	80 %	85 %
26 ans et +	100 %	100 %	100 %

Pour les jeunes de 16 à 25 ans inclus, tous ces pourcentages se calculent sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé pour chaque année d'apprentissage, ou du Smic s'il est supérieur.

Pour les jeunes de 26 ans et plus, 100 % du revenu minimum hiérarchique correspondant à l'emploi occupé ou 100 % du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

En conséquence, à défaut de viser les métiers spécifiques de la propreté, les minima applicables à l'apprentissage seront ceux fixés par la réglementation en vigueur. (2)

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

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

Ils s'accordent sur le principe de l'élaboration d'un coût au contrat (ou niveau de prise en charge [NPEC]), comme précisé par la loi, qui prenne en compte les besoins en fonctionnement, en équipement et investissement, notamment selon les besoins complémentaires

d'accompagnement social et pédagogique dont ont besoin les jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour assurer leur réussite dans l'alternance, ainsi que de la mobilité dans le cadre du cursus pédagogique.

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

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

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent, que des participations financières aux dépenses d'investissement puissent être obtenues auprès des pouvoirs publics (collectivité, régions...) ainsi qu'auprès de l'opérateur de compétences au titre de l'article L. 6332-14.

Les parties signataires soulignent également que les frais de transport, d'hébergement et de restauration représentent des coûts importants et que leur prise en charge constitue un élément majeur de l'accès au contrat d'apprentissage pour des jeunes sortis du système scolaire peu ou pas qualifiés, souvent dans des situations économiques et sociales difficiles. Ils appellent donc les pouvoirs publics nationaux et régionaux à accompagner le financement de ces frais à hauteur des besoins.

(1) L'article 5.2.2.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, lesquelles prévoient la fixation de la rémunération pour une période de 6 mois et non par année de formation.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 5.2.2.1 de la convention collective est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à l'application de la même convention collective pour tous les salariés en relevant (y compris les apprenti(e)s), conformément à l'article L. 6222-23 du code du travail et à l'homogénéité des règles conventionnelles à toutes les entreprises.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

5.2.3. Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

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 France Travail, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

5.2.3.2. La durée du contrat

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

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

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

- a) Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" ou le socle de connaissances et de compétences, CléA ;
- b) Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus ;
- c) Le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessitera, en particulier lorsque des modules complémentaires sont nécessaires à l'exercice du métier.

5.2.3.3. La durée de la formation

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

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

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

- a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de "Maîtrise des compétences clés de la propreté" ou du socle de connaissances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;

- c) Pour la mise en œuvre des CQP/TFP ;
- d) Pour les parcours de formation réalisés par les GEIQ proprement.

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

5.2.3.4. Les forfaits horaires

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

Le forfait de prise en charge financière par l'opérateur de compétences concernant le financement des actions de formation, est de :

- pour les CQP/TFP de la proprement : 25 €/heure HT ;
- pour les contrats de professionnalisation conclus par un GEIQ proprement quel que soit le niveau et le public : 34 €/h HT ;
- pour CléA contextualisé proprement : 30 €/heure HT ;
- pour CléA numérique ou interprofessionnel : 20 €/heure HT ;
- pour les formations relatives à l'acquisition de techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective : 25 €/heure HT ;
- pour tous les autres cas : 15 €/heure HT.

Dans le cas du suivi d'un premier parcours visant un CQP ou un TFP de la proprement, s'ajoute un forfait pour les bilans de pré-positionnement et positionnement obligatoires de 100 € HT, pour les CQP/TFP chef d'équipe et CQP chef de site et CQP responsable de secteur, ce forfait est de 150 € HT. (1)

Le forfait pour l'évaluation des CQP/TFP proprement est de 550 € HT pour une certification entière. Ce forfait est de 275 € dans le cas d'une évaluation par bloc. (1)

Pour CléA contextualisé proprement s'ajoutent :

- un forfait bilan de positionnement de 180 € HT ;
- un forfait évaluation en amont de 600 € HT ;
- un forfait évaluation en aval (si mis en œuvre) : 300 € HT.

Ces prises en charge sur l'alternance pourront être révisées en tant que de besoin par la CPNEFP de la proprement et s'entendent dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCO.

(1) Les 9e et 10e alinéas de l'article 5.2.3.4 de la convention collective sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6323-12, L. 6332-3, R. 6332-15 du code du travail, selon lesquelles le positionnement préalable ne constitue pas une action de formation pouvant être financée par les fonds légaux issus des sections financières « alternance » ou « plan de développement de compétences » de l'OPCO.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

5.3. Certification professionnelle de la branche : un moyen de sécurisation des parcours professionnels

5.3.1. Certifications délivrées par la branche proprement et services associés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

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

Les parties signataires fixent d'ailleurs pour objectif d'avoir une augmentation du nombre de CQP/TFP de la branche proprement obtenus via la voie de la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur, l'objectif est de 4540 candidats aux CQP/TFP proprement par an en 2026 (données OC au 31/12/2026) dont 2590 via les contrats de professionnalisation et 1590 via les formations dédiées pour les salariés déjà présents en entreprise.

Pour les certifications de la branche qui peuvent être soit un CQP non enregistré au RNCP soit un TFP, par exemple agent machiniste en proprement, agent d'entretien et rénovation en proprement, chef d'équipe, il est rappelé que, en application de la réglementation en vigueur, seul le TFP est accessible via l'apprentissage, la VAE, ou la mobilisation du CPF ou du CPF de transition professionnelle.

Les certifications ont pour objectif de renforcer et valider les compétences et qualifications détenues par les salariés de la proprement et de sécuriser leur parcours professionnel. Elles sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance.

En outre considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la proprement, du fait des exigences des clients, les parties signataires considèrent que le développement des certifications auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

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

Conformément à la loi, les certifications de la branche sont dorénavant organisées en blocs autonomes. Les parties signataires rappellent cependant leur attachement au passage des certifications dans leur intégralité, seules à même d'apporter aux candidats un niveau de

qualification reconnu.

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

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

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

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

5.3.1.1. Les CQP/TFP

I. La filière de CQP/TFP existante

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

- agent machiniste en propreté (AM) ;
- agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ;
- chef d'équipe en propreté (CEP) ;
- laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV) ;
- agent en maintenance multi technique immobilière (AMI) ;
- chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI) ;
- chef de site(s) (CS) ;
- responsable de secteur (RS).

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

- ASCS (Agent de service confirmé spécialisé) avec le CQP/TFP "Agent machiniste en propreté" (AM) ;
- AQS1 avec le CQP/TFP "Agent d'entretien et de rénovation en propreté" (AERP) ou le CQP/TFP "Agent en maintenance multi technique immobilière" (AMI) ;
- ATQS1 avec le CQP/TFP "Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques" (LV) ;
- CE1 avec le CQP/TFP "Chef d'équipe en propreté" (CEP) ;
- CE2 avec le CQP/TFP "Chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière" (CEPMI) ;
- MP1 avec le CQP/TFP "Chef de site(s)" (CS) ;
- MP3 avec le CQP/TFP "Responsable de secteur" (RS).

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

Certifications propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP AM	3
CQP/TFP AERP	3
CQP/TFP LV	3
CQP/TFP CE	3
CQP/TFP AMI	3
CQP/TFP CEPMI	3
CQP/TFP CS	4
CQP/TFP RS	5

Les parties signataires rappellent que l'avenant n° 20 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications d'emplois a prévu notamment en son article 3 une évolution facilitée de l'ASC (Agent de service confirmé) avec l'étude en priorité, avant tout recrutement externe, de la candidature des ASC de l'entreprise à un poste relevant de l'échelon ASCS (Agent de service confirmé et spécialisé), lorsque ces salariés ont notamment suivi une formation ASCS dont le référentiel de compétences a été définie par la CPNEFP Propreté du 8 février 2023.

II. Le cadre de référence des CQP/TFP

Les CQP/TFP de la propreté de la filière sont structurés avec 3, 4, 5 blocs de compétences, selon les CQP/TFP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l'acquisition d'un CQP/TFP dans sa totalité ainsi que de permettre, lorsqu'il y a lieu, leur enregistrement au répertoire spécifique visé à l'article L. 6113-4 ou 6 du code du travail.

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

découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

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

Les CQP/TFP de la branche propreté sont enregistrés selon les cas au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sont en cours d'enregistrement.

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

Les CQP/TFP de la branche propreté ont pour objet, comme pour toute certification professionnelle, d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences et qualifications professionnelles. Ainsi, leur accès s'envisage soit par la validation des acquis de l'expérience, soit par un parcours de formation. L'ensemble des dispositifs de formation (dont le contrat de professionnalisation, la Pro-A, le CPF, etc.) seront mobilisés pour permettre l'accès aux CQP/TFP, à l'exception du contrat d'apprentissage pour les CQP.

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

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves de certification est instauré pour chaque candidature aux CQP/TFP de la propreté.

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

IV. Le financement des CQP/TFP

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

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

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

Dans le cas de l'accès par la formation, l'évaluation des compétences et des qualifications professionnelles en vue de la validation de la certification est assurée, sous le contrôle de l'organisme certificateur, par une commission d'évaluation respectant les modalités définies par décret.

Dans le cas de la VAE, l'instruction et la validation de la recevabilité du dossier du candidat sont déléguées par la CPNEFP Propreté à l'organisme certificateur propreté.

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

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

VI. Le recours contre la décision de la CPNEFP Propreté

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

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

5.3.1.2. Le certificat relatif à la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP) et son articulation avec le socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA) défini par décret

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

Pour autant, la lutte contre l'illettrisme comprend aussi d'autres dimensions comme le calcul ou l'orientation dans l'espace, à titre d'exemples. Ainsi, les parties signataires ont construit un parcours de formation certifiant, la "Maîtrise des compétences clés de la propreté"

(MCCP) sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la propreté.

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

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

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

Par ailleurs, les parties signataires fixent les objectifs suivants :

- pour la MCCP : 700 candidats en 2026 (données OC au 31/12/2026) ;
- pour CléA contextualisé propreté : 200 candidats en 2026 (données OC au 31/12/2026).

Un point annuel sur l'évolution sera effectué en CPNEFP Propreté.

5.3.2. Les passerelles avec les autres certifications et les mobilités internes entre fonctions

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

5.3.2.1. Les passerelles avec les autres certifications

Conformément à l'article L. 6113-7 du code du travail et 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.

La CPNEFP Propreté, en lien avec l'OC Propreté, effectuera une veille pour identifier de nouvelles correspondances à mesure que de nouvelles certifications sont enregistrées et afin que ces correspondances soient communiquées à France compétences.

5.3.2.2. Permettre l'accès aux CQP/TFP de la branche aux apprentis préparant une autre certification dans les CFA propreté

Depuis 2007, la branche permet aux apprentis de passer, parallèlement à la préparation de leur certification cible, l'évaluation d'un CQP/TFP pendant leur cursus d'apprentissage lorsque l'employeur est une entreprise dans le champ conventionnel de la propreté. L'accès à cette certification professionnelle au cours du parcours de professionnalisation permet de mieux fidéliser les jeunes pour aller au terme de leur contrat d'apprentissage. Cet accès permet aussi de s'exercer à l'épreuve d'un examen et d'appréhender les exigences professionnelles requises dans l'exercice de l'activité professionnelle.

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

5.3.2.3. Certifications professionnelles interbranches

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP Propreté devra être saisie pour toute demande de création d'une certification professionnelle interbranche qui comprendraient des blocs de compétences en lien avec les métiers de la propreté.

5.3.2.4. Les mobilités professionnelles internes entre les fonctions

Les perspectives de mobilité interne entre les fonctions permettent de maintenir des salariés avec de l'expérience au sein des entreprises de propreté et constituent pour les salariés des éléments de motivation, de fidélisation et de perspectives d'évolution ou de reconversion.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises fassent la promotion de la mobilité interne entre fonctions (ex. : passage d'un métier relevant de la filière exploitation à un métier de la filière administrative) auprès des salariés en tenant compte des compétences acquises et qu'elles déploient les formations permettant d'accompagner l'évolution des salariés.

5.3.3. L'organisme certificateur de la branche propreté

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les parties signataires affirment la place de la branche et ont créé un organisme certificateur de la propreté.

5.3.3.1. Le pilotage par la CPNEFP Propreté

La CPNEFP Propreté 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 propreté constitue une mission de la CPNEFP Propreté 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 Propreté agissant en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur propreté 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 ;
- anticiper et préparer le renouvellement de l'enregistrement des certifications de la branche aux registres RNCP ou RS ;
- décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalences avec des certifications portées par d'autres certificateurs que la branche propreté ;
- veiller à l'équilibre général du système de certifications de la branche ;
- délivrer les certificats de qualification professionnelle, en tant que jury de délivrance ou s'il y a lieu tout autre certificat propre à la branche ;
- statuer sur les recours éventuels des candidats ;
- définir le cahier des charges visant l'habilitation des organismes de formation, et émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

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

En tant que pilote de la politique de certification de la branche, les parties signataires conviennent qu'elle sera aussi en grande vigilance avec l'OC Propreté, sur la communication déployée par les organismes de formation habilités et sur la cohérence entre les parcours certifiants et les certifications de la branche afin qu'ils soient conformes aux éléments ayant permis leur enregistrement dans l'un des répertoires (RNCP ou RS).

5.3.3.2. L'organisme certificateur propreté

L'organisme certificateur de la propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche d'une part et, d'employeurs d'autre part. Il est constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur ont été définis par les parties signataires de la CCN propreté.

5.3.3.3. Les missions de l'organisme certificateur et propriété intellectuelle

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

I. Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :

- la mobilisation, la formation et le contrôle des évaluateurs ainsi que l'organisation des commissions d'évaluation ;
- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance par la CPNEFP Propreté des CQP/TFP, de leurs blocs de compétences pris indépendamment ou de toute autre certification professionnelle de la propreté, ou en vue des recours éventuels ;
- pour garantir la qualité de la formation d'une part et des épreuves d'évaluation d'autre part, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation sur délégation de la CPNEFP Propreté. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure est établie et formalisée par l'organisme certificateur ;
- l'enregistrement des certifications de la branche, conformément aux avis de la CPNEFP Propreté, au RNCP et au répertoire spécifique mentionnée à l'article L. 6313-6 du code du travail, portés par France compétences ainsi que le suivi de cet enregistrement ;
- la communication des résultats aux candidats ;
- la transmission des informations nécessaires à France compétences et à la caisse des dépôts et consignation lorsqu'il y a lieu ;
- l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires ;
- la promotion des certifications de la branche.

II. Lorsqu'il le juge nécessaire ou à la demande de la CPNEFP Propreté, il fait des propositions à la CPNEFP Propreté concernant :

- l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'observatoire des métiers et qualifications de la propreté ;
- des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation, de certification en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'organisme certificateur conduira les travaux d'ingénierie nécessaires, avec l'appui, notamment financier et technique, de l'opérateur de compétences auquel la branche est affiliée. Toutes les certifications professionnelles créées par la CPNEFP Propreté relèvent de la branche, et les droits issus de ces certifications appartiennent à l'organisme certificateur, détenteur en particulier des droits de la propriété intellectuelle au sens de l'article L. 6113-4 du code du travail. Il s'agit à ce jour des CQP/TFP propreté, du titre "Responsable développement hygiène propreté services", de la maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP), ainsi que de la certifications "Animateur prévention des troubles musculo-squelettiques" (APTMS).

Le principe est le même pour les futures certifications créées par la branche.

5.3.3.4. Le financement de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP/TFP propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'organisme certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'organisme certificateur peut recevoir des fonds complémentaires versés par l'opérateur de compétences, ou de toutes autres structures privées ou publiques en vue du financement ou du cofinancement de ses missions aussi bien concernant les inscriptions que les autres actions en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les droits d'inscription sont perçus par l'organisme certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'organisme certificateur, les frais afférents à l'évaluation.

5.4. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Il est rappelé que la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est un dispositif qui permet de former un demandeur d'emploi afin de satisfaire un besoin de recrutement identifié.

Dans le cadre des POE collectives gérées par l'opérateur de compétence, les partenaires sociaux via la section paritaire professionnelle de la propreté définiront leurs attentes dans le cadre de l'élaboration du cahier des charges de l'appel d'offre, ce marché étant désormais soumis au code des marchés publics.

5.5. Les moyens de la gestion des emplois et des parcours professionnels

5.5.1. L'observatoire des métiers et qualifications de la propreté et services associés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires ont mis en place, lors de leur accord du 25 octobre 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constitue une mission de la CPNEFP Propreté et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNEFP Propreté d'un comité de pilotage de l'observatoire.

L'observatoire a pour missions principales de :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche propreté (effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...) ;
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition des parties signataires et de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences-clés nécessaires, les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- actualiser, enrichir et promouvoir le répertoire des compétences ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à une GEPP de branche, et sa déclinaison territoriale ;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques "compétences, emploi et formation" au niveau national et régional ;
- apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs ;
- assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- en lien avec l'organisme certificateur de la branche, conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification ;
- outiller les entreprises, pour les aider à définir leur GEPP ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public ;
- de valoriser les métiers de la propreté, leurs évolutions et les innovations du secteur.

L'opérateur de compétence finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'observatoire, la réalisation des études, analyses et outils prospectifs. L'OPCO fournit une assistance technique à la production des travaux.

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

- définit le programme de travail annuel et les budgets nécessaires ;
- effectue le suivi et la validation des travaux ;
- garantit la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- détermine les modalités de communication en collaboration avec l'OPCO.

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

Des réunions spécifiques de la CPNEFP Propreté seront organisées afin de présenter l'état d'avancement des travaux et les résultats.

Les parties signataires souhaitent une évolution de l'observatoire afin de tenir compte notamment de données économiques et sociales.

5.5.2. Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

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

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

5.5.2.1. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la propreté, il est nécessaire de disposer d'un outil simple, facile d'accès et accessible au plus grand nombre d'entreprises, quel que soit leur taille et implantation, les parties signataires soulignent que les entreprises disposent d'un outil simple de diagnostic mis à disposition par l'opérateur de compétence destiné à les aider à recenser les emplois et

compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d'identifier les besoins en développement des compétences et qualifications qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

Les parties signataires, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation ou de gestion des emplois et des parcours professionnels, visant très concrètement au développement de la formation et des compétences pour les salariés, et en particulier les CQP/TFP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

Les parties signataires attendent de l'OPCO une offre de services adaptée pour ces entreprises relevant de la branche.

5.5.2.2. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise. Il assure notamment l'information du salarié sur les dispositifs à sa disposition, et tout particulièrement sur : la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les éventuels abondements ou co-investissement de ce compte de la part de l'employeur, le conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article 5.1.2.5 du présent accord.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il peut se tenir le même jour que l'entretien annuel dès l'instant que les invitations et les comptes rendus sont distincts.

L'entretien professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation, mandat syndical, etc.) ou encore après un arrêt maladie de plus de six mois.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Le code du travail précise que le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Néanmoins, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet, par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie par le code du travail.

Afin de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels et au regard de l'organisation atypique du secteur, notamment les contrats multi employeurs et de l'activité sur le site du client, la périodicité des entretiens professionnels prévue par le code du travail est aménagée. Ainsi, sous réserve des accords collectifs d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur à minima une fois tous les 3 ans.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre du formulaire de liaison visé à l'article 6.2.5 de la CCN. Il est rappelé que l'employeur transmet deux fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au comité social et économique (CSE).

Tous les six ans révolus, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. (1)

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années révolues des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...).

Des spécificités sont prévues à l'article 5.5.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif.

5.5.2.3. Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 CCN)

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Cet entretien constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail et de l'article 5.5.2.2 de la CCN ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1, II du même code, s'il respecte les

dispositions légales idoines et l'article 5.5.2.2 de la CCN.

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

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

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous suivant les dispositions de l'article 5.5.2.2 de la CCN et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Pour rappel, chaque entreprise sortante s'engage à remplir les annexes 1 et 3 de l'article 7 de la présente CCN, le "passeport professionnel", avec la mention d'une part, des dates de convocation à (aux) entretien(s) professionnel(s), et d'autre part, des actions de formation et/ou promotion réalisée(s).

5.5.2.4. Le rôle de l'encadrement

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

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, constitue une disposition clé pour mieux identifier les besoins des salariés et mieux cibler les actions à mettre en œuvre.

I. L'encadrement a, par nature, un rôle de transmission des compétences pour les nouveaux entrants et pour les salariés en place, afin de développer le professionnalisme de l'ensemble des salariés, particulièrement des agents de services.

II. Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux salariés, particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats en alternance. À cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

La formation de l'encadrement de proximité (chefs d'équipe, chefs de site...) sur ces dispositifs est une priorité pour les parties signataires.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'encadrement dans la remontée des besoins en formation exprimés par les salariés via le formulaire de liaison et du développement de la formation de l'encadrement de proximité.

Tous les échelons de l'encadrement doivent être impliqués dans le développement de la formation.

5.5.2.5. Association du CSE

Il est rappelé que dans les entreprises d'au moins 50 salariés et conformément aux dispositions légales, le comité social et économique (CSE) doit être consulté et émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à défaut d'accord collectif, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

En l'absence d'accord d'entreprise organisant la périodicité de cette consultation différemment, celle-ci a lieu tous les ans.

La formation représente un outil d'accompagnement de la stratégie de l'entreprise, des évolutions de l'organisation et des besoins de compétences et qualifications permettant, ainsi aux salariés d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnels.

L'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes sont rassemblées dans la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE), obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur met à la disposition du CSE. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives dans le cadre des dispositions légales.

(1) Le 10e alinéa de l'article 5.5.2.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, lesquelles prévoient la nécessité de mentionner l'abondement du compte personnel de formation, pour les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés, n'ayant pas bénéficié au cours de six années d'entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'obligatoire.

(Arrêté du 1er juin 2026 - art. 1)

5.6. Le développement territorial

5.6.1. Les contrats d'objectifs et partenariats régionaux

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Les parties signataires veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, ou tout autre type de partenariat, visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Le contexte et l'esprit de la réforme impulsée par la loi de septembre 2018 renforcent cette nécessité. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle notamment, dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi, dans le cadre du développement de l'apprentissage, particulièrement concernant les investissements amortissable sur plus de 3 ans, non pris en compte dans le calcul du coût au contrat en référence au décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018, et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification.

Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, mais également les

actions visant l'information et l'orientation des publics, dans le cadre du service public régional d'orientation.

Les parties signataires rappellent que les membres de la CPNEFP Propreté doivent être associés à la rédaction des COT (Contrat d'objectifs territorial) et/ou COEF (Contrat d'objectifs emploi formation).

5.6.2. Le réseau de proximité de l'OPCO désigné par la branche

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 mars 2025

Les parties signataires rappellent que le réseau de l'opérateur de compétences de la branche constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils demandent à l'opérateur de compétence de renforcer son action territoriale auprès des TPE et PME via les conseillers présents sur les territoires et qui sont en lien avec les référents propreté.

Les parties signataires demandent une collaboration plus étroite entre les référents propreté et les conseillers grands comptes de l'opérateur de compétences pour développer notamment les départs en formation comme indiqué dans l'article 5.1.4.6.

Les parties signataires souhaitent la création d'un outil recensant les sessions de formations des actions prioritaires et sollicitent l'OPCO à cet effet.

5.7. Le rôle des instances représentatives et paritaires

5.7.1. Les instances représentatives et paritaires de l'entreprise

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

À défaut d'accord collectif et dans le cadre des dispositions légales, la consultation annuelle du CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) porte sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Lors de cette consultation, le CSE est consulté sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

Pour ces consultations, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, via la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés) des informations, notamment, sur le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée notamment de :

- préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place d'une commission qui sera dédiée aux questions de formation professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

5.7.2. La négociation de branche

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

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

5.7.3. Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la propreté (CPNEFP Propreté)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 mars 2025

La CPNEFP Propreté a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNEFP Propreté examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la propreté sont :

5.7.3.1. En matière de certification professionnelle :

- elle est l'instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche et co-certificatrice pour les titres à finalité professionnelle. Elle constitue le jury souverain également en cas de recours (art. 5.3.1.1, VI) ;

- elle constitue l'instance de pilotage de l'organisme certificateur de la branche, conformément à l'article 5.3.3.1.

5.7.3.2. En matière de financement :

- concernant les actions financées dans le cadre des sections légales de l'OPCO, et en lien avec la section paritaire professionnelle de la propreté de l'OPCO, elle définit les forfaits de prise en charge concernant les actions relatives aux parcours de formation, aux évaluations et à l'accompagnement ;
- des contrats de professionnalisation ;
- de Pro-A ;
- elle définit le niveau de prise en charge au contrat pour le financement des contrats d'apprentissage ;
- concernant les actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle ;
- elle peut décider des autres parcours de formations prioritaires, en application de l'article 5.1.3, financés dans le cadre des fonds issus de la contribution conventionnelle dédiés aux priorités spécifiques de branche prévues en application de l'article 5.1.4 ;
- elle définit les modalités de collecte de la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions légales et réglementaires ;
- elle peut proposer des modalités de financements complémentaires pour les formations des demandeurs d'emplois.

5.7.3.3. En matière de contractualisation avec l'OPCO :

- elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développements des emplois et des compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ et des contrats d'objectifs (COET, COEF...) de son champ d'activités, et de toute autre type de contractualisation en lien avec son champ de compétences, emploi et formation ;
- elle doit être consultée dans le cadre des conventions-cadre de coopération avec l'État, prévues à l'article L. 6332-1-II du code du travail.

5.7.3.4. En matière d'observation, étude et perspectives métiers et qualifications, et d'évaluation :

- elle fait également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications de la propreté ;
- elle conduit, avec l'observatoire des métiers et qualification, les évaluations nécessaires aux décisions et ajustements de sa politique.

Les partenaires sociaux souhaitent qu'une réflexion approfondie avec l'ensemble des parties prenantes (organisations de salariés, organisations d'employeurs, chef entreprises, salariés, managers intermédiaires, responsables formation...) soit menée afin d'identifier les freins au départ en formation des salariés et déterminer les actions concrètes à mener pour augmenter les départs en formation.

5.7.3.5. En matière de travaux à conduire :

Elle fait part de ses demandes de travaux à conduire auprès de l'opérateur compétent, l'OPCO ou l'OC Propreté.

La CPNEFP Propreté se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions. La CPNEFP Propreté, 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 Propreté, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la Fédération des entreprises de propreté (FEP).

5.8. Dispositions financières

5.8.1. La collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 mars 2025

Outre le financement direct des actions de formation à destination de leurs salariés conformément à l'article L. 6131-1 du code du travail, les employeurs doivent effectuer :

- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 ;
- le cas échéant, le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1, qui concerne les entreprises de 250 salariés et plus employant moins de 5 % d'alternants ou assimilés.

Ces sommes sont recouvrées conformément aux mesures législatives et réglementaires.

À l'exception du solde mentionné au II de l'article L. 6241-2 (solde de 13 % du produit de la taxe d'apprentissage destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4), ces contributions sont reversées à France compétences.

Elles sont destinées au financement (articles L. 6331-2 et L. 6331-4 du code du travail) :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du compte personnel de formation.

5.8.2. Les contributions supplémentaires de la branche propreté

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Conformément au droit en vigueur, la collecte et le recouvrement de la contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 sont réalisées par l'OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Cette collecte comprend :

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.1.3, pour les entreprises de 11 salariés et plus ;
- le cas échéant, les versements volontaires dédiés au développement de la formation, permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

5.8.2.1. Les fonds de la contribution conventionnelle de la propreté

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.1.3, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute de l'exercice concerné pour les entreprises de 11 salariés et plus, est collecté par l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche, sous réserve de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles. Dans le cas où la contribution conventionnelle est collectée par l'OPCO, les modalités de collecte sont définies par la CPNEFP Propreté.

À l'instar de la CUFPA, la contribution conventionnelle est collectée à terme échu. Ainsi la contribution de l'exercice N est collectée avant le 1er mars N + 1. Les budgets alloués N au titre des actions prioritaires et autres actions seraient établis sur la base de la masse salariale connue N – 1.

La franchise de seuil appliquée dans le cadre de la CUFPA pour les entreprises franchissant le seuil des 11 salariés ne s'applique pas pour la contribution conventionnelle.

Dans le cas où cela se révèle nécessaire, un système d'acomptes peut être décidé par la CPNEFP Propreté.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, cette contribution conventionnelle fait l'objet d'une section financière dédiée à la branche, au sein de l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche.

Ces sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle, et exclusivement dédiées au bénéfice des entreprises de propreté et de leurs salariés, font l'objet de la part de l'OPCO d'une comptabilité et suivi budgétaire distincts du régime des sections financières légales.

5.8.2.2. Les versements volontaires de l'entreprise

Les entreprises pourront verser des fonds à l'opérateur de compétences de la branche au-delà des obligations légales et conventionnelles pour le financement de tout type d'actions en lien avec la formation et des prestations y afférant.

Ces fonds ne font pas l'objet de mutualisation.

5.8.3. La recherche de fonds complémentaires

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Compte tenu des nouvelles missions et du champ de financement des opérateurs de compétences et de la réduction des fonds mutualisés disponibles pour la formation des salariés, particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et plus, les parties signataires insistent sur le rôle majeur de leur opérateur de compétences à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires, notamment dans le cadre du plan d'investissement des compétences et de leur déclinaison régionale. La politique de formation de la branche et les publics visés doivent faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis primordiaux et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité. Les parties signataires demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente convention collective nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passations de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

5.9. L'opérateur de compétences de la branche

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce que la section paritaire professionnelle de la propreté de l'opérateur de compétence poursuive la mise en œuvre de leur politique de formation, et de manière coordonnée avec les autres opérateurs de la branche propreté, comme l'organisme certificateur de la propreté.

Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Éducation nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 30 ans. La réforme de la formation professionnelle place les opérateurs de compétences au sein de ce partenariat en les rendant signataires de ces conventions. La branche propreté souhaite donc que l'opérateur de compétences de la branche poursuive le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective.

Annexe 1 à l'article 5

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Annexe 1

Gouvernance de la certification dans la branche de la propreté, pour un CQP et un titre

L'organisme certificateur sur le plan formel

- Pour un CQP :

Selon l'article L. 6113-4 du code du travail, un CQP est établi par la CPNE (en l'occurrence la CPNEFP de la propreté) qui en outre détermine la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle, en l'occurrence l'OC Propreté.

- Pour un titre désigné « TFP » dans la propreté :

Un titre est créé par un organisme certificateur légal disposant de la personnalité morale, en l'occurrence l'OC Propreté.

L'option de désigner deux co-certificateurs : CPNEFP Propreté + OC Propreté

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 116.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250015_0000_0017.pdf/BOCC

Annexe 2 à l'article 5

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 2026

Annexe 2

CQP/TFP œuvrants

Conformément à l'article 5.3.1.1 du présent accord, la branche établit la liste des CQP/TFP dits œuvrants dont le process de validation via la VAE se fait par une mise en situation au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien :

- CQP/TFP « Agent machiniste en propreté » ;
- CQP/TFP « Agent d'entretien et de rénovation en propreté » ;
- CQP/TFP « Chef d'équipe en propreté » ;
- CQP/TFP « Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur » ;
- CQP/TFP « Agent en maintenance multitechnique immobilière ».

Annexe 1 à l'article 6.2

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2023

Formulaire de liaison - Période

(Formulaire non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210025_0000_0016.pdf/BOCC

Annexe à l'article 6.4

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

Exemples de calcul du repos d'amplitude quotidienne

Premier exemple

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

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

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

Soit par mois :

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

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

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

Équivalent à :

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

Deuxième exemple

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

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

– samedi : de 6 heures à 8 heures,
n'a, par période de 24 heures, qu'un repos d'au maximum 10 heures consécutives, il lui manque chaque semaine travaillée 5 fois 1 heure.

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

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

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

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

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

Equivalent en temps de travail à :

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

Troisième exemple

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

– lundi : de 7 heures à 9 heures ;

– mardi : de 7 heures à 9 heures et de 18 heures à 22 heures ;

– mercredi : de 7 heures à 9 heures ;

– jeudi : de 7 heures à 9 heures et de 18 heures à 22 heures ;

– vendredi : de 7 heures à 9 heures.

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

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

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

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

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

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

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

Soit en équivalent temps :

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

Annexe I à l'article 7

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juillet 2018

Liste complète de l'effectif du chantier établie par l'entreprise sortante

Nom et adresse de l'entreprise sortante :

Nom et adresse du marché :

Nom :

Prénom :

Nationalité :

Copie de la pièce d'identité à jour :

Adresse :

Date de l'embauche déterminant l'ancienneté totale :

Taux de l'indemnité d'ancienneté ou de la prime d'expérience :

Date de contrôle de l'autorisation de travail du travailleur étranger auprès de la préfecture ainsi que l'autorisation de travail en cours de validité :

Date d'affectation sur le marché :

Bénéficiaires d'un mandat de représentant du personnel (date d'élection ou de désignation) ou d'une protection particulière :

Date d'autorisation de transfert par l'inspecteur du travail du salarié protégé :

Coefficient :

Niveau :

Échelon :

Nombre d'heures mensuel effectuées :

- dans l'entreprise ;

- sur le marché avec horaire habituel (taux horaire correspondant).

Rémunération brute mensuelle correspondant au nombre d'heures travaillées sur le marché :

Nature et montant détaillé des sommes à périodicité fixe avec base de calcul, au prorata des heures travaillées sur le marché :

Type de contrat et, le cas échéant, motif du recours :

Mention portée sur la fiche d'aptitude médicale :

Date de la dernière visite :

Dates prévues de congés payés :

Absences en cours :

Date de début :

Date prévue de reprise d'activité :

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

Heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 (proratisées en cas de transfert partiel) : (1)

Date(s) de convocation à (aux) entretien(s) professionnel(s), action(s) de formation et/ ou promotion(s) réalisée(s) : (2)

Nom de l'organisme assureur et gestionnaire auquel est affilié le salarié pour la complémentaire santé :

(1) Information à communiquer jusqu'au 31 décembre 2019.

(2) Obligation légale pour les entreprises de réaliser des entretiens professionnels et un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'article 5.3.3.3 de la présente CCN prévoit des dispositions particulières applicables aux salariés transférés en application du présent article 7 afin de leur garantir un accès à la formation.

Annexe II à l'article 7

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2019

Attestation de congés payés

Je soussigné, M... (nom du représentant de l'entreprise), agissant en tant que... (qualité) de l'entreprise... (nom de l'entreprise sortante), certifie que les droits à congés payés de M... (nom du salarié), s'établissent comme suit :

Période de référence écoulée (dates) :

Nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre :

Montant de l'indemnité correspondante, versée au salarié :

Période de référence en cours (dates) :

Nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre :

Montant de l'indemnité correspondante, versée au salarié :

Fait à ..., le...

Signature :

Annexe III à l'article 7

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2019

Annexe 3

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

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

Fait à (...) le (...)

Signature

Annexe à l'article 8

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2012

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

Cette annexe présente 2 exemples de régime de prévoyance du personnel cadre proposés par l'AGRR-Prévoyance et pouvant être mis en place pour des taux de cotisations égaux à 1,50 % sur la tranche A et 1,04 % sur la tranche B.

Exemple n° 1 de régime de prévoyance proposé par l'AGRR-Prévoyance

Cotisation globale :

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

Risque décès

Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie d'invalidité, égal à :

- sur la tranche A, 350 % du salaire annuel ;
- sur la tranche B, 200 % du salaire annuel.

Une rente éducation versée, par enfant fiscalement à charge, égale à :

- par enfant jusqu'à 16 ans : sur la tranche A, 10 % du salaire annuel ;
- par enfant de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures : sur la tranche A, 16 % du salaire annuel.

Risque incapacité temporaire de travail

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant 1 an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

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

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

Risque incapacité permanente professionnelle

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

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

Exemple n° 2 de régime de prévoyance proposé par l'AGRR-Prévoyance

Cotisation globale :

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

Risque décès

Option A

Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie d'invalidité, égale à : sur la tranche A, 300 % du salaire annuel.

Versement d'une rente éducation égale à, par enfant, fiscalement à charge jusqu'à 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures : sur la tranche A, 9 % du salaire annuel.

Option B

Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie d'invalidité, égal à :

- pour un cadre célibataire, veuf, divorcé sans enfant, sur la tranche A, 200 % du salaire annuel ;
- pour un cadre marié sans enfant, sur la tranche A, 275 % du salaire annuel ;
- majoration par personne à charge sur la tranche A, 65 % du salaire annuel.

Option C

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

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

Risque incapacité temporaire de travail

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant 1 an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

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

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

Risque invalidité

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

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

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