

Convention collective nationale de la propriété

Code IDCC 3043 - Brochure JO 3173

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798308866572

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	9
Champ d'application	10
Contrat de travail.....	11
Contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire ..	12
Suppression du délai de carence entre deux CDD ou contrats de mission successifs sur le même poste.....	12
Contrat de travail à durée déterminée.....	12
Contrat de travail temporaire.....	13
Durée maximale du cumul des CDD ou des contrats de mission successifs	13
Période d'essai	14
Préavis	15
Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis.....	15
Préavis réciproque	15
Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur	16
Ancienneté	17
Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire	18
Champ d'application	18
Obligations à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante)	18
I - Conditions d'un maintien de l'emploi	19
II - Modalités du maintien de l'emploi - Poursuite du contrat de travail ...	20
Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante) ..	21
I - Liste du personnel	21
II - Information du personnel et des délégués du personnel	22
III - Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés	22
IV - Sort du personnel ne bénéficiant pas de la garantie d'emploi.....	23
Obligations à la charge du personnel	23
Représentants du personnel	23

Mandat attaché exclusivement au marché repris	23
Autorisation préalable de l'administration	24
Sort du mandat	24
Autres dispositions.....	24
Indemnité de licenciement.....	25
Indemnité de départ à la retraite.....	26
Départ volontaire du salarié	26
Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur	26
Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	27
Garde d'un enfant malade	27
Rentrée scolaire	27
Congés pour événements personnels.....	27
Congés payés.....	29
Généralités	29
Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers	29
Compte épargne-temps	30
Salariés bénéficiaires	30
Alimentation du compte épargne temps	30
Conversion.....	30
Utilisation du compte épargne-temps.....	31
Prise du compte épargne-temps	31
Indemnisation du congé	31
Rupture ou transfert du contrat de travail.....	32
Information du salarié	32
Renonciation du salarié	33
Jours fériés	34
Durée du travail.....	35
Durée conventionnelle du travail	35
Les temps de repos quotidien et hebdomadaire	35
Durée du repos quotidien	35
Modalités de dérogation au repos quotidien.....	36

Organisation du temps de travail sur le semestre civil	38
Période de décompte de l'horaire	38
Programmation indicative et délai de prévenance	38
Modalités de décompte de la moyenne sur un semestre.....	38
Rémunération mensuelle moyenne.....	39
Dépassement de la durée moyenne de travail.....	39
Chômage partiel en cours de période semestrielle.....	40
Limite maximale à la durée du travail en cours de période semestrielle	40
Consultation des représentants du personnel	40
Travail à temps partiel	41
Organisation du travail	41
Durée minimale de travail.....	41
Le nombre et la durée des périodes d'interruptions quotidiennes d'activité	43
Priorité d'accès à un emploi à temps plein	45
Les compléments d'heures.....	46
Heures complémentaires.....	49
Heures supplémentaires	51
Travail de nuit.....	52
Statut du travailleur de nuit.....	52
Repos compensateur attribué au travailleur de nuit.....	52
Durées maximales	52
Compensation salariale attribuée aux salariés n'ayant pas le statut de travailleur de nuit	53
Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit	53
Autres dispositions	53
Interdiction du travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans	53
Travail du dimanche	54
Dispositions spécifiques à l'encadrement	55
Maladie, maternité, accident du travail.....	56

Absences pour maladie ou accident	56
Indemnisation des absences pour maladie ou accident	56
Protection de l'emploi	58
Maternité.....	58
Classification	60
Définition des classifications d'emploi	60
Organisation de la classification.....	60
Évolution de carrière au travers de la grille.....	60
Fonctionnement de la grille à double entrée	61
Liste des activités.....	62
Caractéristiques générales	63
Grilles de classification	63
Filière exploitation.....	63
Filière administrative	76
Filière cadre	79
Liens entre formation et classifications	80
Diplômes, titres et CQP de la propreté positionnés dans les grilles de classification.....	80
Formation ASCS définie par la branche en conformité avec le référentiel des compétences élaboré par la CPNEFP	81
Annexe : Grille d'accompagnement des classifications	81
Les certifications délivrées par la branche Propreté et services associés	83
Les CQP/TFP	85
Salaires, primes et indemnités	86
Prime annuelle	86
Conditions d'ouverture du droit à la prime annuelle.....	86
Montant de la prime.....	86
Principe de non cumul	87
Prime et transfert.....	87
Modalités de versement.....	87
Incidences des absences sur le montant de la prime	87

Indemnité mensuelle de transport.....	88
Salariés bénéficiaires.....	88
Montant de l'indemnité mensuelle à compter de 2022	88
Principe de non-cumul.....	89
Prime d'expérience	89
Rémunération des jeunes de moins de 18 ans	90
Salaires des apprentis.....	90
Salaires minima	91
Rémunération minimale hiérarchique conventionnelle	91
Grille de salaires applicable au 1 ^{er} juin 2025	91
Grille de salaires applicable au 1 ^{er} avril 2026	93
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	96
Liste des articles de la convention collective cités	97

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale de la propreté du 26 juillet 2011.

Etendue par arrêté du 23 juillet 2012 JORF 28 juillet 2012.

Code IDCC 3043 - Brochure JO 3173

Organisations d'employeurs signataires : Fédération des entreprises de propreté et des services associés.

Organisations syndicales des salariés signataires : SNES CFE-CGC ; Fédération nationale des ports et docks CGT ; Fédération de l'équipement, des transports et des services FO.

Champ d'application

Article 1.1.1

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

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

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

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

Contrat de travail

Article 4.1.3

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.

Contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire

Accord du 19 septembre 2018

Suppression du délai de carence entre deux CDD ou contrats de mission successifs sur le même poste

Afin de répondre d'une part, aux besoins d'emplois des entreprises pour assurer un service qui doit être rendu de manière continue et de faciliter d'autre part, une intégration à terme des salariés dans l'entreprise, les partenaires sociaux en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du Code du travail prévoient les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable respectivement en cas de contrat de travail à durée déterminée et en cas de contrat de travail temporaire.

Contrat de travail à durée déterminée

Le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

- 1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;
 - 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - 3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
 - 4° Emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
 - 5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;
 - 6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du Code du travail ;
- Le délai de carence n'est pas non plus applicable :
- 7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
 - 8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Contrat de travail temporaire

Le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1251-6 du Code du travail ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4° Emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du Code du travail ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du Code du travail ;

6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du Code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.

Durée maximale du cumul des CDD ou des contrats de mission successifs

L'employeur peut recourir à plusieurs CDD ou contrats de mission successifs, avec le même salarié et sur le même poste, sans délai de carence, pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, sans que le cumul de ces contrats ne puisse excéder 24 mois, renouvellement inclus.

La suppression du délai de carence ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD ou aux contrats de mission de façon successive doit être justifiée par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Période d'essai

Article 4.1.2

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

Préavis

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis

Article 4.11.1

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

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

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

Préavis réciproque

Article 4.11.2

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.

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

Article 4.12.2

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

Ancienneté

Article 4.2

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, 4.9.1, 4.11.2, 4.11.3, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours.

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

Article 7

Champ d'application

Article 7.1

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

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

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

Obligations à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante)

Article 7.2

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.

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

I - Conditions d'un maintien de l'emploi

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

A - Appartenir expressément

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

B - Être titulaire

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

- justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public ;
- ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. À cette date, seules les salariées en congé maternité seront reprises sans limitation de leur temps d'absence. La totalité de la durée de l'absence sera prise en compte, congé de maternité compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où la salariée ne serait pas en congé de maternité à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public.
- 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.

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

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

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

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

A - Établissement d'un avenant au contrat

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

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

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

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

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

B - Modalités de maintien de la rémunération

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

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.

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

Article 7.3

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.

Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- les 6 derniers bulletins de paye ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale ;
- 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 mentionnera :

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

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

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

Obligations à la charge du personnel

Article 7.4

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.

Représentants du personnel

Article 7.5

Mandat attaché exclusivement au marché repris

Les représentants du personnel remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'article 7.2, dont le mandat est attaché au cadre du marché repris,

verront leur contrat de travail se poursuivre au sein de l'entreprise entrante dans les conditions mentionnées à l'article 7.4.

Autorisation préalable de l'administration

Le transfert du contrat de travail des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel, remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'art. 7.2 et n'optant pas pour un maintien au sein de l'entreprise sortante, est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans les conditions définies par la loi.

Sort du mandat

Le mandat des représentants du personnel faisant l'objet d'un maintien de l'emploi au sein de l'entreprise entrante n'est pas maintenu. Seule subsiste la protection des salariés protégés dans les conditions déterminées par la loi.

Autres dispositions

Article 7.6

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.

Indemnité de licenciement

Article 4.11.3

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 :

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

De 6 ans à 10 ans révolus d'ancienneté :

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

À partir de 11 ans d'ancienneté :

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

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

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

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

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

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

Indemnité de départ à la retraite

Départ volontaire du salarié

Article 4.12.1

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

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

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

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

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

Article 4.12.2

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 .

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Garde d'un enfant malade

Article 4.8.5

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

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

Rentrée scolaire

Article 4.8.6

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.

Congés pour événements personnels

Article 4.10.3

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

a) Sans condition d'ancienneté

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

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

- présélection militaire dans la limite de 3 jours.

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

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

Ces journées seront rémunérées :

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

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

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

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

Congés payés

Généralités

Article 4.10.1

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.

Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers

Article 4.10.2

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.

Compte épargne-temps

Article 6.5

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.

Salariés bénéficiaires

Article 6.5.1

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.

Alimentation du compte épargne temps

Article 6.5.2

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.

Conversion

Article 6.5.3

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.

Utilisation du compte épargne-temps

Article 6.5.4

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 paye, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Rupture ou transfert du contrat de travail

Article 6.5.5

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, 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 paye et est soumise aux mêmes cotisations que le salaire.

Information du salarié

Article 6.5.6

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 paye ou sur un document annexé.

Renonciation du salarié

Article 6.5.7

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

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

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

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

Jours fériés

Article 4.7.5

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

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

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

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

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

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

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

Durée du travail

Durée conventionnelle du travail

Article 6.1.1

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.

Les temps de repos quotidien et hebdomadaire

Article 6.4

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

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

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

Durée du repos quotidien

Article 6.4.1

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.

Modalités de dérogation au repos quotidien

Article 6.4.2

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.

Calcul pour un salarié du repos pour amplitude journalière

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

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

Octroi du repos pour amplitude journalière

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

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

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

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

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

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.

Organisation du temps de travail sur le semestre civil

Article 6.1.4

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

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

Période de décompte de l'horaire

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

Programmation indicative et délai de prévenance

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

Modalités de décompte de la moyenne sur un semestre

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

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

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

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

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

En cas d'absence pour maladie ou accident pendant le semestre, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte, pour les jours indemnités 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 ou de rupture du contrat de travail en cours de semestre, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 26 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans le semestre.

Rémunération mensuelle moyenne

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

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

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

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

Dépassement de la durée moyenne de travail

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement, et à versement des

majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

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

Chômage partiel en cours de période semestrielle

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

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

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

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

Consultation des représentants du personnel

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

Travail à temps partiel

Article 6.2

Organisation du travail

Article 6.2.4

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

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

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

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

Durée minimale de travail

Article 6.2.4.1

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, les signataires manifestent leur volonté, si les circonstances économiques et sociales sont réunies, de construire ensemble les conditions propres à augmenter la durée globale de travail des salariés à temps partiel et à inscrire la durée de 24 heures multi-employeurs comme un objectif à atteindre sous 5 ans.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant à la convention collective nationale, la durée minimale de travail est fixée à 16 heures par semaine, ou le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (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 h par semaine), les partenaires sociaux, conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du Code du travail, mettent en place des garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers et regroupent les horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières.

a - Des garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers

Les partenaires sociaux reconnaissent que la régularité des horaires :

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

L'horaire de travail est dit régulier s'il se reproduit à l'identique chaque semaine.

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 et ceci en raison de la nécessaire régularité des interventions chez les clients (bureaux, sanitaires...) qui s'effectuent à des horaires qui se reproduisent à l'identique d'une semaine sur l'autre.

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

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

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

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

b - Le regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières

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

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

Le nombre et la durée des périodes d'interruptions quotidiennes d'activité

Article 6.2.4.2

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

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

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

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

Les partenaires sociaux décident concernant l'amplitude journalière des salariés à temps partiel de supprimer la possibilité de déroger au repos quotidien pour ces salariés.

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

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

Soit :

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

(d) entre 16 h et 24 heures	2 au maximum	13 heures
(d) > 24 heures	3 au maximum	13 heures

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

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

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

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

Priorité d'accès à un emploi à temps plein

Article 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.

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 deux jours ouvrés pour l'acceptation ou le refus du complément d'heures.

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

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

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

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

Les compléments d'heures

Article 6.2.5.2

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

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

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

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

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

Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures, l'employeur transmet deux fois par an, « un formulaire de liaison » à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise.

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 - Le contenu de l'avenant au contrat de travail formalisant le complément d'heures

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

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

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

e - Cas de réévaluation de l'horaire de travail

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

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

Soit :

Durée du complément d'heures (d) conclu pour surcroît d'activité :	Nombre minimum d'avenants :	Réévaluation de :
(d) inférieure à 1 mois	4	5 %
(d) d'au moins 1 mois	2	10 %

Heures complémentaires

Article 6.2.6

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

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

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées peut être portée à :

- 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail

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

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

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

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

Heures supplémentaires

Article 4.7.2

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 paye.

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.

Travail de nuit

Statut du travailleur de nuit

Article 6.3.1

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

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

Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

Article 6.3.2

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.

Durées maximales

Article 6.3.3

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.

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

Article 6.3.4

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

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

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

Article 6.3.5

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

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

Autres dispositions

Article 6.3.6

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

Interdiction du travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans

Article 4.3.2

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.

Travail du dimanche

Article 4.7.4

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

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

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

(Avenant n° 13, 19 sept. 2018, étendu) 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.

Dispositions spécifiques à l'encadrement

Article 6.1.5

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.

Maladie, maternité, accident du travail

Absences pour maladie ou accident

Article 4.9.1

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

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

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

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

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

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

- après 6 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 %, 40 jours aux 2/3 ;
- après 10 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 %, 50 jours aux 2/3 ;
- après 15 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 %, 60 jours 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 8ème 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 4ème 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.

Protection de l'emploi

Une absence pour maladie ou accident dûment justifiée ne rompt pas le contrat de travail.

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

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

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

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

Maternité

Article 4.8.2

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

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

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

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

- 3ème 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.

Classification

Accord du 25 juin 2002

Définition des classifications d'emploi

Organisation de la classification

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

- filière exploitation (agents de services/Chefs d'équipe et Agents de maîtrise),
- filière administrative,
- filière cadre.

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

- autonomie / initiative,
- technicité,
- responsabilité.

Évolution de carrière au travers de la grille

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

Afin de favoriser l'évolution professionnelle en particulier des agents de service avec un déroulement de carrière et une visibilité plus importante sur leur parcours professionnel, il est prévu :

1 - Passage automatique de l'ASP vers l'ASC

Il est créé un passage des salariés de l'échelon ASP (agent de service professionnel, colonne A ou B) vers l'échelon ASC (agent de service confirmé, colonne A ou B) selon l'une des modalités suivantes :

- Soit, le positionnement à l'échelon ASC est la conséquence des missions réellement effectuées par le salarié dans l'emploi eu égard aux critères classants de l'ASC, tels que définis dans la grille de classification des Agents de Service (AS) ;
- Soit le salarié possède une expérience professionnelle égale ou supérieure à 1 an, celle-ci s'appréciant dans la branche de la propriété suivant les conditions fixées à l'article 4.7.6 de la CCN «prime d'expérience». Dans cette hypothèse, le salarié sera automatiquement positionné de l'échelon ASP (colonne A ou B) à l'échelon ASC (colonne A ou B) le 1er jour du mois suivant l'acquisition d'un 1 an d'expérience professionnelle telle que définie à l'article 4.7.6 de la CCN.

2 - Évolution facilitée de l'ASC vers l'ASCS

Il est mis en place une évolution facilitée de l'échelon ASC vers l'échelon ASCS avec l'étude en priorité, avant tout recrutement externe, de la candidature des ASC (agent de service confirmé) de l'entreprise à un poste relevant de l'échelon ASCS (agent de service confirmé et spécialisé), lorsque ces salariés ont notamment suivi la formation ASCS qui sera définie par la branche en conformité avec le référentiel des compétences élaboré par la CPNEFP.

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

L'entreprise qui proposera à ses salariés en poste une modification substantielle de leur emploi en vue d'une évolution vers des emplois intégrant des prestations associées, tiendra compte des compétences acquises et des souhaits exprimés à travers le formulaire de liaison. Elle accompagnera, si besoin est, les salariés concernés par des actions de formation professionnelle. Cette évolution devra faire l'objet d'un accord exprès des salariés concernés, aucun salarié ne pouvant être sanctionné pour avoir refusé dans ce cadre une modification substantielle de son emploi.

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

Fonctionnement de la grille à double entrée

1 - Positionnement sur la colonne A

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

2 - Positionnement sur la colonne B

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

3 - Salarié assurant des emplois relevant d'échelons différents qu'il soit positionné soit en colonne A soit en colonne B

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

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

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

Liste des activités

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

Activités classées dans la propreté

Activité de propreté des locaux, espaces et moyens de transport

À titre d'exemple :

Locaux administratifs, tertiaires, industriels, commerciaux et d'habitation et hôtellerie, vitres intérieures/extérieures, balcons, enseignes, façades d'immeubles, stades, équipements collectifs, foires, expositions, voiries, signalétiques, matériel urbain, parkings, gares et aéroports (Hors Champ d'Application de la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes), ramassage, tri et collecte de déchets sur site, environnement, propreté des moyens de transports.

Activité de propreté en milieux sensibles :

Seuls les locaux et matériels soumis à des mesures et normes spécifiques en milieux sensibles sont concernés ; l'activité a une influence sur le process client hors locaux administratifs et tertiaires :

Agroalimentaire, santé et milieu médical, industries et laboratoires pharmaceutiques, industries électroniques, industrie nucléaire, toute salle à empoussièrisme contrôlé.

Activités classées dans les prestations associées

Services de proximité

- Activité de gestion-préparation des salles pour événements et accueil
- Activité de manutention et déménagements internes
- Activité de classement et destruction d'archives
- Activité de gestion des approvisionnements, stockage, mise en place des fournitures et consommables bureautiques, courrier, course.
- Maintenance multitechnique immobilière
- Contrôle et vérification de bon fonctionnement, réglages simples, modifications et dépannages simples, remplacement par échange standard.
- Services aux procédés

- Activité de maintenance multitechnique des installations de production industrielle
- Activité de prestations de services intégrées ou périphériques aux procédés

À titre d'exemple :

Manutention, logistique, gestion de stocks, tenue de magasins.

Caractéristiques générales

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

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

Grilles de classification

Filière exploitation

Agents de service et chefs d'équipe

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

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

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

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

Le chef d'équipe échelon 1 est amené à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté ou une ou des activités de prestations associées.

Les chefs d'équipe échelons 2 et 3 sont amenés à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté et/ou une ou des activités de prestations associées.

Grille de classification d'un Agent de Service (AS)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent de Service	Professionnel (ASP)	Il/Elle assure des prestations à partir d'instructions précises, sous le contrôle de sa hiérarchie.	Il/Elle effectue des travaux d'entretien courant, consistant en un enchaînement de tâches simples et répétitives, d'exécution facile, reproductibles après simple démonstration. Le matériel électrique est d'utilisation simple.	
	Confirmé (ASC)	Soit : le/la titulaire bénéficie du passage automatique à l'échelon ASC dès lors qu'il/elle a une expérience professionnelle égale ou supérieure à 1 an telle que définie à l'article 4.7.6 de la CCN «prime d'expérience».		
		Soit : l'emploi exige que son/sa titulaire réunisse les conditions suivantes :		
		Il/Elle doit pouvoir déchiffrer les consignes écrites. Il/Elle transmet de l'information à sa hiérarchie, notamment celle relative à la bonne exécution de sa	Il/Elle effectue les mêmes travaux que l'ASP.	Il/Elle est en mesure d'assurer une des deux missions suivantes : - ou il/elle ouvre et ferme par tous

		prestation et celle en provenance des utilisateurs.		moyens le site pour les besoins de l'accomplissement des prestations, - ou il/elle effectue régulièrement, en l'absence de chef d'équipe présent sur le site, la liaison avec le/la responsable hiérarchique pour signaler notamment les besoins de renouvellement de consommables de l'ensemble du site ou pour distribuer des produits préparés.
	Confirmé Spécialisé (ASCS)	Il/Elle prend des initiatives dans le cadre des instructions reçus, déce les difficultés et les transmet à sa hiérarchie.	Il/Elle connaît, maîtrise et applique des méthodes de travail et des procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité. Ceux-ci sont acquis notamment par l'expérience et/ou par des formations	Il/Elle assure les mêmes missions que l'ASC (décrites ci-dessus)

			obligatoires.	
--	--	--	---------------	--

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/Elle tient en état de propreté sa présentation, son matériel et son espace de rangement, Il/Elle communique avec les utilisateurs pour accomplir sa mission.

Grille de classification d'un Agent Qualifié de Service (AQS)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent Qualifié de Service	1	Il/Elle organise les travaux relevant de ses activités, à partir d'instructions générales.	Il/Elle maîtrise et utilise, pour la réalisation de travaux diversifiés relevant de ses activités, une combinaison de techniques de travail, acquises par formation, par expérience ou sanctionnée par un titre, un diplôme ou une certification de branche. Ces techniques sont nécessaires pour l'obtention d'un résultat.	
	2	Il/Elle propose à sa hiérarchie des moyens et des méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations.	Il/Elle utilise des méthodes et procédures complexes, des techniques connexes,	Il/Elle a la responsabilité de l'entretien du matériel utilisé.

			acquises par une formation appropriée obligatoire ou par une expérience validée ou reconnue.	
	3	Il/Elle choisit, sous le contrôle de son/sa supérieur(e) hiérarchique, les moyens et méthodes à utiliser, et peut les adapter à la situation de travail.		Il/Elle organise son travail. Il/Elle doit être en mesure d'apprécier le contrôle de la prestation exécutée.

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/Elle communique avec le/la client(e) et peut régler un problème technique permettant de satisfaire la qualité de la prestation.

Grille de classification d'un Agent Très Qualifié de Service (ATQS)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent Très Qualifié de Service	1	Il/Elle choisit les moyens et les méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations, et les adapte à la situation de travail.	Les prestations nécessitent des travaux de haute technicité ou des opérations complexes.	Il/Elle a la responsabilité de l'entretien et de la maintenance des matériels complexes qu'il/elle utilise et qui sont présents de façon constante sur le site.
			Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il/elle peut transmettre à un(e) salarié(e) moins confirmé(e).	Il/Elle organise son travail. Il/Elle peut transmettre son savoir, et il/elle est en mesure d'apprécier le contrôle global de la prestation exécutée.
	2		Les acquis permettent l'exécution de prestations complexes et combinées des plus délicates.	Il/Elle agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés et peut proposer des actions complémentaires. Il/Elle évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.
	3		La connaissance des moyens d'exécution et d'accomplissement	Il/Elle rédige des rapports et les transmet à sa hiérarchie.

			nt des prestations est complète.	
--	--	--	--	--

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/Elle recueille, informe, conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel (équipe, client(e) et hiérarchie).

Grille de classification d'un Chef d'Équipe (CE)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Chef d'équipe	1	Il/Elle suit et adapte des directives précises et impératives.	Il/Elle participe aux travaux. Il/Elle applique des méthodes de base d'animation d'équipe.	Il/Elle assure la coordination d'une équipe relevant des qualifications ASP à ASCS et la bonne exécution des travaux. Il/Elle veille au respect de la discipline et des consignes d'hygiène et de sécurité.
	2	Il/Elle peut prendre des initiatives afin de résoudre les problèmes et rechercher les solutions.	Il/Elle peut participer aux travaux. Il/Elle connaît et applique les méthodes de travail propres à ses activités et procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité.	Il/Elle gère et adapte les moyens mis à sa disposition.
	3	Il/Elle réalise ses missions à partir des directives données.	Il/Elle connaît et maîtrise les méthodes de travail pour des activités diversifiées. Il/Elle sait	Il/Elle est responsable des objectifs et des résultats à atteindre.

			les traduire en méthode d'animation d'équipe. Il/Elle peut participer à la mise en place de projets qui touchent à l'organisation des opérations, missions ou prestations d'équipe.	
--	--	--	---	--

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/Elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel (équipe, client(e) et hiérarchie).

Agents de maîtrise

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

La filière maîtrise comporte 5 échelons.

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

Grille de classification d'un Agent de Maîtrise Exploitation (MP)

Caractéristique Générale	Échelon	Autonomie / initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : Il/Elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	Ci-contre, exigences de l'emploi communes à l'ensemble des échelons de ce niveau :	Il/Elle agit en conformité aux directives globales de sa mission. Il/Elle prend des décisions déléguées.	Il/Elle exerce des fonctions techniques, commerciales et/ou d'encadrement.	Il/Elle organise le travail, choisit les moyens et les matériels à utiliser en tenant compte des coûts.
	MP1	Il/Elle assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques. Et/ou il/elle participe à l'élaboration des programmes d'exécution et fait des propositions sur les	Il/Elle sait faire et gérer un budget à partir de critères techniques ou économiques. Et/ou il/elle possède les connaissances permettant de sélectionner et utiliser des méthodes, procédures, produits et	Il/Elle organise et contrôle les travaux d'exécution sur un ou plusieurs sites, encadre et anime les équipes de travail, assure le respect des consignes de sécurité.

		moyens à mettre en oeuvre pour réaliser le cahier des charges.	équipements qu'il/elle sait adapter et transformer en tenant compte des contraintes.	
	MP2	Il/Elle peut prendre des initiatives pour apporter des modifications ponctuelles ou des mesures ou actions préventives correctrices des programmes d'exécution et participe aux études.	Il/Elle organise et anime notamment des rencontres client.	Il/Elle fait respecter les objectifs pour atteindre les résultats et les normes qualitatives et quantitatives.
	MP3	Il/Elle assure les relations commerciales avec le client quant aux interventions réalisées. Et/ou il/elle peut apporter une assistance technique et conseiller soit les clients soit les services concernés pour définir les besoins et les programmes	Il/Elle sait comprendre des études complexes et diversifiées. Il/Elle possède les connaissances et l'expérience permettant d'assurer la gestion et le suivi des travaux et interventions. Et/ou il/elle sait rechercher les adaptations et les solutions compatibles entre elles pour que les travaux soient conformes aux objectifs	Il/Elle assure et veille à l'efficacité des travaux et moyens mis en place. Et/ou il/elle peut encadrer des équipes en cas d'opérations mettant en oeuvre des techniques particulières ou lors d'interventions spécifiques. Il/Elle met en place les moyens de contrôle de

		d'exécution.	définis et aux résultats attendus.	qualité adaptés.
	MP4	Il/Elle est en lien avec les services fonctionnels ou le/la chef(fe) d'entreprise.	Il/Elle analyse les différentes interventions et problèmes éventuels et propose des modifications et ajustements permettant d'améliorer les résultats, les coûts et les conditions de travail et de sécurité.	Il/Elle participe à l'élaboration des budgets, organisations et moyens à mettre en oeuvre.
	MP5	Il/Elle reçoit des directives précisant le cadre de ses activités, ses moyens, les objectifs et les règles de gestion. Il peut lui être confié une délégation commerciale et l'établissement des relations clients entreprise.	Il/Elle sait rechercher les dysfonctionnements et les analyse pour soit les éliminer soit les signaler. Il/Elle participe à la négociation commerciale en apportant ses connaissances et savoir-faire.	Il/Elle coordonne et assure la gestion et l'organisation des sites d'un secteur donné. Il/Elle effectue les liaisons fonctionnelles avec la hiérarchie et les responsables des entreprises clientes.

Filière administrative

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

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

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

Grille de classification d'un Employé Administratif (EA)

Caractéristique Générale	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : Il/Elle sait communiquer avec son environnement professionnel pour accomplir sa mission.	EA1	Il/Elle suit des consignes précises.	Les travaux d'exécution sont simples ou les tâches répétitives, sur modèles ou après simple démonstration.	
	EA2	Il/Elle peut organiser ou animer les travaux ou tâches en fonction des consignes précises données. Il/Elle peut proposer des actions complémentaires.	Il/Elle accomplit divers travaux ou tâches dans un même domaine. Il/Elle met en oeuvre des connaissances ou techniques de base propres au domaine	Il/Elle agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés.

			d'intervention.	
Aptitude de service : Il/Elle sait tenir un échange professionnel avec les interlocuteurs de son environnement professionnel et régler un problème technique relevant de sa compétence.	EA3	Il/Elle reçoit des instructions générales sous le contrôle du/de la responsable hiérarchique.	Il/Elle assure l'ensemble des travaux ou tâches dans un ou plusieurs domaines, grâce à sa pratique professionnelle et/ou des connaissances de base.	Il/Elle est responsable des objectifs et résultats à atteindre.
	EA4	Il/Elle reçoit des instructions générales, sous les orientations du/de la responsable hiérarchique. Il/Elle analyse les données et informations transmises pour déterminer le mode de réalisation le plus adapté.	Les tâches ou travaux sont complexes. Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il doit pouvoir transmettre à un(e) salarié(e) moins confirmé(e).	

Grille de classification d'un Agent de Maîtrise Administratif (MA)

Caractéristique Générale	Échelon	Autonomie / initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : Il/Elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	MA1	Il/Elle analyse et choisit des actions nécessaires pour remplir les objectifs.	Les tâches ou travaux complexes sont d'un niveau professionnel élevé. Les connaissances techniques approfondies ont été acquises par formation ou expérience significatives.	Il/Elle peut avoir à diriger une équipe d'employés.
	MA2	Il/Elle propose des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.		Il/Elle peut avoir à diriger et animer une équipe d'employés.
	MA3	Il/Elle participe à l'élaboration des projets et à la fixation des objectifs dont il/elle a la charge.		Il/Elle peut diriger une ou plusieurs équipes.

Filière cadre

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau.

La combinaison de critères servant au classement de l'emploi renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière cadre comporte 6 échelons. Les critères de l'emploi, communs à l'ensemble de ces 6 échelons, sont l'autonomie dans les initiatives à prendre et dans la réalisation des objectifs fixés et les connaissances/compétences dans les domaines techniques et/ou de management. La responsabilité est définie à chaque échelon.

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

Grille de classification d'un Cadre (CA)

Caractéristique Générale	Échelon	Cadre
Aptitude de service : Il/Elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	CA1	Il/Elle possède un diplôme d'ingénieur ou correspondant à un 3 ^e cycle universitaire, engagée pour remplir des fonctions de cadre dans un emploi où il/elle est appelée à mettre en oeuvre les connaissances théoriques qu'il/elle a acquises au cours de sa formation. À l'issue d'une période de deux ans il/elle sera positionnée à l'échelon supérieur.
	CA2	Il/Elle possède des connaissances générales et/ou techniques et une expérience professionnelle. Il/Elle dirige et coordonne les travaux des salariés placés sous son autorité ou, s'il/si elle n'exerce pas d'encadrement, ses fonctions exigent des connaissances approfondies et comportent des responsabilités similaires. Il/Elle assure la réalisation des missions et objectifs à partir des instructions reçues de son/sa supérieure hiérarchique ou du/de la chef(fe) d'entreprise ou d'établissement.
	CA3	Il/Elle assure la responsabilité de l'ensemble

		des activités d'un service ou d'un secteur et détermine le choix des moyens à mettre en oeuvre pour atteindre les objectifs qui lui ont été fixés.
	CA4	Il/Elle dispose des responsabilités exigeant de coordonner des activités avec d'autres services ou secteurs. Il/Elle prend les initiatives nécessaires et définit les moyens à mettre en oeuvre dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue.
	CA5	Il/Elle est responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services et analyse leurs résultats. Il/Elle participe à l'élaboration des plans généraux.
	CA6	Il/Elle assure l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

Liens entre formation et classifications

Diplômes, titres et CQP de la propreté positionnés dans les grilles de classification

La candidature des salariés titulaires d'un diplôme professionnel, d'un titre ou d'un CQP de la propreté est étudiée en priorité lorsqu'il existe dans l'entreprise un poste vacant correspondant aux compétences acquises.

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

Niveaux des diplômes :

- CAP «Agent de Propreté et d'Hygiène» : AQS 1 ;
- Bac professionnel Hygiène Propreté Stérilisation : MP 1 ;
- BTS «Métiers des Services à l'Environnement» : MP 3 ;
- Bac + 3 - TCN6 «Responsable Développement Hygiène Propreté et services» : MP 4 ;
- Bac + 5 - TCN7 «Manager de la stratégie commerciale et marketing» : CA 1.
- Titres ou CQP :

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

Formation ASCS définie par la branche en conformité avec le référentiel des compétences élaboré par la CPNEFP

Ce référentiel formulera les compétences génériques nécessaires à la tenue d'un emploi d'échelon ASCS, complémentaires à celles nécessaires à la tenue d'un emploi d'échelon ASC. Il pourra servir aux entreprises et aux organismes de formation qui souhaiteront mettre en place les formations correspondantes, notamment déclinées par spécialisations en fonction du milieu d'intervention.

Annexe : Grille d'accompagnement des classifications

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

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

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

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

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

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

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

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

Liste non exhaustive d'emplois repères	Éch.	Niveau
Agent très qualifié de maintenance multitechnique industrielle (maintenance de machines automatiques ou de chaînes de production)	2 à 3	ATQS
Agent très qualifié de maintenance multitechnique immobilière	2 à 3	ATQS
Agent très qualifié de propreté (haute technicité, responsabilité entretien et matériels complexes)	1 à 3	ATQS
Laveur de vitres (moyens spécifiques, difficulté d'accès)	1 à 3	ATQS
Agent chauffeur (P.L. > 19 tonnes)	1	ATQS
Agent qualifié de propreté milieux sensibles (prestations complexes et diversifiées, organisation et contrôle du travail)	3	AQS
Agent qualifié de propreté milieux sensibles (procédures complexes, techniques connexes, entretien matériel)	2	AS
Agent chauffeur P.L. (≤ 19 tonnes)		
Agent cariste		
Agent machiniste (autoporté)		
Agent qualifié de maintenance multitechnique industrielle	1	AQS
Agent qualifié de maintenance multitechnique immobilière		
Laveur de vitres (sans moyens spécifiques)		
Agent qualifié de propreté (combinaison de techniques : monobrosse, autolaveuse non portée ou procédés spécifiques, spray méthode, shampoing-moquette ...)		
Agent qualifié de service tertiaire		

Liste non exhaustive d'emplois repères	Éch.	Niveau
Agent machiniste classique	3	AS
Agent chauffeur V.L.		
Agent de propreté milieux sensibles		
Agent de service tertiaire (accueil, services généraux ...)	2	AS
Agent d'environnement		
Agent de manutention (transpalette à main ou électrique)		
Agent de propreté (essuyage, balayage, lavage, aspiration, entretien des sanitaires ...)	1 à 2	AS
Agent de petite maintenance	1	AS
Agent de manutention légère		

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

- Chef de site.....MP1
- Technicien.....MP1
- Inspecteur.....MP3

Les certifications délivrées par la branche Propreté et services associés

Article 5.3.1

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

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

Pour les certifications de la Branche qui peuvent être soit un CQP non enregistré au RNCP soit un TFP, par exemple Agent Machiniste Classique, AERP, Chef d'équipe, il est rappelé que, en application de la réglementation en vigueur, seul le TFP est accessible via l'apprentissage, la VAE, ou la mobilisation du CPF ou du CPF de

transition professionnelle. En outre il est recommandé aux entreprises de privilégier les CQP quand les autres dispositifs de formation et contrats sont mobilisables pour l'obtention de ces CQP (ex : contrats de professionnalisation, plan de développement des compétences, conventionnelle...).

Les parties signataires souhaiteraient pouvoir utiliser la terminologie « Titre de Qualification Professionnelle » au lieu de « Titre à Finalité Professionnelle » et à ce titre la CPNEFP sollicite les Pouvoirs Publics via un courrier adressé à la Ministre du Travail.

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

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

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

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

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

L'Observatoire des Métiers et Qualifications est un instrument privilégié de veille et d'ajustement de la filière de certification professionnelle de la Propreté. À, ce titre,

une étude prospective sur les emplois et certifications, notamment sur l'impact du numérique, a été menée et ses résultats ont été présentés en 2019 à la CPNEFP. Des travaux de rénovation des CQP/TFP ont été engagés en ce sens.

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

Les CQP/TFP

Article 5.3.1.1

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

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

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

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

Salaires, primes et indemnités

Prime annuelle

Annexe A 1.3

Conditions d'ouverture du droit à la prime annuelle

Article 2

La prime annuelle est versée aux salariés ayant 1 année d'expérience professionnelle à la date du versement.

L'expérience professionnelle s'apprécie dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y ait pas eu entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois.

Montant de la prime

Article 3

La prime annuelle est calculée, dans la limite d'un temps plein, sur la base de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'ASP A (cf. tableau).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera calculé au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat de travail à la date du versement de la prime (cf. tableau).

Montant 2024

Avenant n° 7 du 18 octobre 2023

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	16,3069 %
20 ans et plus	24,3548 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASP A	

Montant 2025

Avenant n° 8 du 5 mars 2025

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	18,6405 %
20 ans et plus	27,8398 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASP A	

Principe de non cumul

Article 4

Il est expressément rappelé que cette prime ne se cumule pas avec les primes ayant le même objet ou la même cause notamment les primes à caractère annuel résultant d'un accord, d'un usage ou de stipulations contractuelles versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année.

Prime et transfert

Article 5

En cas de transfert, l'entreprise sortante règle au personnel repris par le nouvel employeur la prime annuelle dont elle est redevable au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise.

Modalités de versement

Article 6

Le versement de la prime annuelle sera effectué en une seule fois sur le bulletin de salaire du mois de novembre et à titre exceptionnel en deux fois au maximum dans l'année.

En cas de départ en cours d'année, la prime est due au prorata temporis.

Incidences des absences sur le montant de la prime

Article 7

Pour les salariés à temps plein et pour les salariés à temps partiel, les absences du salarié au cours des douze mois précédant le versement de la prime annuelle donneront lieu à proratisation de son montant lorsque ces absences ne sont pas

considérées comme du temps de travail effectif au sens du code du travail, à l'exception de l'absence visée à l'article 4.10.2 de la convention collective (congés pour les travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen).

Sont considérées comme temps de travail effectif notamment les absences suivantes : congés légaux et conventionnels, congés de maternité, congés de paternité, congé d'adoption, accident du travail et maladie professionnelle, heures de délégation, jours fériés chômés, formation et congé individuel de formation.

Si l'absence est inférieure ou égale à 10 % du temps de travail effectif de la période de référence du versement, la prime est due dans son intégralité.

Indemnité mensuelle de transport

Avenant du 23 janvier 2002

Salariés bénéficiaires

Article 2

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

Montant de l'indemnité mensuelle à compter de 2022

Article 3

Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité est fixé à sept (7) du Minimum Garanti (MG).

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

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

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

Principe de non-cumul

Article 4

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

Prime d'expérience

Article 4.7.6

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

Elle est égale à :

- après 4 ans d'expérience professionnelle : 2 % ;
- après 6 ans d'expérience professionnelle : 3 % ;
- après 8 ans d'expérience professionnelle : 4 % ;
- après 10 ans d'expérience professionnelle : 5 % ;
- après 15 ans d'expérience professionnelle : 5,5 % ;
- après 20 ans d'expérience professionnelle : 6 % ;
- après 20 ans d'expérience professionnelle : 7 % (palier existant depuis 2025)

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

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

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

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.

Rémunération des jeunes de moins de 18 ans

Article 4.3.3

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.

Salaires des apprentis

Article 5.2.2.1

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 lorsque les qualifications visées portent sur les métiers de la propreté.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

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

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

Salaires minima

Rémunération minimale hiérarchique conventionnelle

Article 4.7.1 et Article 6.1.2

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

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

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.

Grille de salaires applicable au 1^{er} juin 2025

Avenant n° 26 du 5 mars 2025 étendu par arrêté du 29 avril 2025, JO 3 mai 2025

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	21,66 €	
	MP4*	20,03 €	
	MP3	17,98 €	
	MP2	16,21 €	
	MP1	15,35 €	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	15,27 €	

	2	15,10 €	
	1	14,27 €	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	14,79 €	15,10 €
	2	13,76 €	14,01 €
	1	13,03 €	13,24 €
AQS	3	12,78 €	13,02 €
	2	12,67 €	12,91 €
	1	12,56 €	12,77 €
AS	ASCS	12,50 €	12,72 €
	ASC	12,43 €	12,65 €
	ASP	12,38 €	12,57 €
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filières administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3	21,44 €
	MA2	20,34 €
	MA1	17,91 €
Employés - EA	EA4	16,11 €
	EA3	14,73 €
	EA2	13,39 €
	EA1	12,49 €

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5 732,65 €
	CA5	5 246,82 €
	CA4	4 943,72 €
	CA3	4 276,65 €
	CA2	3 826,80 €
	CA1	3 244,03 €

Grille de salaires applicable au 1^{er} avril 2026

Avenant n° 27 du 18-12-2025 étendu par arrêté du 24-02-2026, JO 05-03-2026

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	21,90 €	
	MP4*	20,25 €	
	MP3	18,18 €	
	MP2	16,39 €	
	MP1	15,52 €	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	15,44 €	
	2	15,27 €	
	1	14,43 €	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	14,95 €	15,27 €
	2	13,91 €	14,16 €

	1	13,17 €	13,39 €
AQS	3	12,92 €	13,16 €
	2	12,81 €	13,05 €
	1	12,70 €	12,91 €
AS	ASCS	12,64 €	12,86 €
	ASC	12,57 €	12,79 €
	ASP	12,52 €	12,71 €
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filières administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3	21,68 €
	MA2	20,56 €
	MA1	18,11 €
Employés - EA	EA4	16,29 €
	EA3	14,89 €
	EA2	13,54 €
	EA1	12,63 €

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5 795,71 €
	CA5	5 304,54 €
	CA4	4 998,10 €

	CA3	4 323,69 €
	CA2	3 868,89 €
	CA1	3 279,71 €

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/581-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1.1.1	10
Article 4.1.3	11
Accord du 19 septembre 2018.....	12
Article 4.1.2	14
Article 4.11.1	15
Article 4.11.2	15
Article 4.12.2	16
Article 4.2.....	17
Article 7.....	18
Article 7.1.....	18
Article 7.2.....	18
Article 7.3.....	21
Article 7.4.....	23
Article 7.5.....	23
Article 7.6.....	24
Article 4.11.3	25
Article 4.12.1	26
Article 4.12.2	26
Article 4.8.5	27
Article 4.8.6	27
Article 4.10.3	27
Article 4.10.1	29
Article 4.10.2	29
Article 6.5.....	30
Article 6.5.1.....	30
Article 6.5.2.....	30
Article 6.5.3.....	30

Article 6.5.4 31

Article 6.5.5 32

Article 6.5.6 32

Article 6.5.7 33

Article 4.7.5 34

Article 6.1.1 35

Article 6.4 35

 Article 6.4.1 35

 Article 6.4.2 36

Article 6.1.4 38

Article 6.2 41

 Article 6.2.4 41

 Article 6.2.4.1 41

 Article 6.2.4.2 43

 Article 6.2.4.3 45

 Article 6.2.5.1 45

 Article 6.2.5.2 46

 Article 6.2.6 49

Article 4.7.2 51

Article 6.3.1 52

Article 6.3.2 52

Article 6.3.3 52

Article 6.3.4 53

Article 6.3.5 53

Article 6.3.6 53

Article 4.3.2 53

Article 4.7.4 54

Article 6.1.5 55

Article 4.9.1 56

Article 4.8.2 58

Accord du 25 juin 2002.....	60
Article 5.3.1	83
Article 5.3.1.1.....	85
Annexe A 1.3.....	86
Article 2.....	86
Article 3.....	86
Avenant n° 7 du 18 octobre 2023.....	86
Avenant n° 8 du 5 mars 2025	87
Article 4.....	87
Article 5.....	87
Article 6.....	87
Article 7.....	87
Avenant du 23 janvier 2002	88
Article 2.....	88
Article 3.....	88
Article 4.....	89
Article 4.7.6	89
Article 4.3.3	90
Article 5.2.2.1	90
Article 4.7.1 et Article 6.1.2.....	91
Avenant n° 26 du 5 mars 2025 étendu par arrêté du 29 avril 2025, JO 3 mai 2025	91
Avenant n° 27 du 18-12-2025 étendu par arrêté du 24-02-2026, JO 05-03-2026.....	93

Source : www.legifrance.gouv.fr