

**ACCORD COLLECTIF SUR LA MODERATION DU RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL COURTS
ET SECURISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LA BRANCHE DE LA PROPRETE INSERE A
L'ANNEXE 5 « ANNEXE 5 SUR LES AUTRES ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE » A LA CONVENTION
COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE PROPRETE ET DES SERVICES ASSOCIES**

Préambule :

- Considérant l'article 3 de l'ANI du 22 février 2018 qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts, ouvrir des négociations visant à modérer le recours à ces contrats afin de les réguler ; Prenant en considération que ce sujet est renvoyé aux branches avec une date butoir fixée au 31 décembre 2018 avec pour objectif principal de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité ;

- Considérant les données présentées dans le diagnostic basé sur les statistiques UNEDIC ;

- Considérant d'une part, la vocation d'intégration du secteur professionnel pour des salariés éloignés de l'emploi et qui se situent dans les premiers niveaux de qualification et d'autre part, que dans la branche 83% des emplois sont en contrat à durée indéterminée (CDI) avec plus de 90 000 d'emplois créés ces 10 dernières années ;

- Considérant que dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité traiter prioritairement des mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi et celles relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi ;

- Considérant le fait que la modification des règles encadrant le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée (CDD) peut favoriser une intégration en CDI du salarié en allongeant les durées d'emploi ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif 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.

Article 2 : MESURES PERMETTANT DE MODERER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS ET D'ALLONGER LES DUREES D'EMPLOI

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche ont la volonté de proposer un nombre d'heures plus important aux salariés à temps partiel du secteur et ont mis en place des dispositifs conventionnels qui participent également à la modération du recours aux contrats courts.

Il s'agit des deux dispositifs suivants :

- les compléments d'heures (anciens avenants temporaires) légalisés dans le cadre de loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013, puis négociés dans la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (article 6.2.5.2 de la CCN) ;
- la priorité d'accès à un emploi à temps plein via les fiches de souhaits permettant de recueillir et de suivre les demandes des salariés (art. 6.2.5 de la CCN).

Les compléments d'heures favorisent la modération du recours aux CDD courts :

Les heures effectuées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 10% et celles réalisées au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

Afin de favoriser les durées de compléments d'heures supérieures à un mois, les partenaires sociaux ont prévu une réévaluation de la durée initiale de travail, avec l'accord du salarié, et sous certaines conditions conventionnelles.

Ainsi, le dispositif des compléments d'heures offre aux salariés à temps partiel un volume d'heures supplémentaires dont un pourcentage peut, dans certains cas, être intégré à la durée contractuelle de base.

Dans la branche de la Propreté, les contrats à durée déterminée (CDD) sont conclus dans près de 74% des cas pour remplacer un salarié absent (congrés payés, maladie...) afin d'assurer la nécessaire continuité de l'activité pour le client. Néanmoins, dans les entreprises qui ont recours aux compléments d'heures, la conclusion de contrats courts tend à diminuer et on constate dans ces entreprises, une amélioration de la gestion des remplacements et des accroissements d'activité. Forts de ce constat, les partenaires sociaux signataires ont la volonté de dynamiser le recours à ce dispositif des compléments d'heures qui permet de réguler le recours aux contrats courts et d'en limiter la conclusion.

Les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

OBJECTIFS QUALITATIFS	OBJECTIFS QUANTITATIFS	INDICATEURS DE SUIVI
Permettre une montée en charge du dispositif conventionnel des compléments d'heures (CH) dans les entreprises de Propreté.	Augmentation de 5% du nombre de CH sur la période du 1^{er}/01/2019 au 31/12/2021 ;	Ralentissement de la croissance du recours aux contrats courts sur cette période (analyse au sein du Comité de suivi sur le temps partiel)
Informier et sensibiliser les entreprises sur le dispositif des CH à privilégier par rapport au recours aux contrats courts.	Guide de bonnes pratiques RH, circulaires FEP et formations...	Réalisation dès que possible

La priorité d'accès à un emploi à temps plein :

La possibilité pour les salariés à temps partiel de bénéficier d'une priorité pour l'accès aux emplois à temps plein ou à un complément d'heures limite le recours au recrutement externe et la conclusion de CDD courts.

Par ailleurs, il est rappelé que dans la CCN Propreté et afin de favoriser cette priorité d'emploi, les partenaires sociaux ont ouvert la possibilité pour l'employeur de 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 de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Les partenaires sociaux, réunies au sein du Comité de suivi du temps partiel, seront attentifs et analyseront ces différents paramètres relatifs à l'emploi en CDD dans la branche.

ARTICLE 3 : MESURES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LA GESTION DES EMPLOIS

Les partenaires sociaux ont toujours marqué leur attachement à la promotion du travail en journée/continu et des mesures sont prises au sein du Comité paritaire de suivi du temps partiel pour favoriser cette démarche.

Conscients de l'impact pour les salariés et les entreprises du déploiement du travail en journée ou en continu, la branche est engagée aux côtés d'acteurs institutionnels et des donneurs d'ordre pour promouvoir le travail en journée.

En effet, le travail en horaires décalés et fragmentés, principalement dans les bureaux, est une réalité du secteur induite par une contrainte du client mais néanmoins des efforts sont portés par la branche pour tendre vers davantage de travail en journée.

Celui-ci est reconnu comme favorisant l'augmentation du temps de travail des salariés, des horaires en continu et permet de faciliter l'accès à la formation professionnelle.

Ainsi, à titre d'exemple et concernant l'incidence du travail en journée sur l'installation durable dans l'emploi, une étude réalisée en 2017 auprès de 200 entreprises de propreté et donneurs d'ordre ayant expérimenté le travail en journée a démontré que dans plus de la moitié (53%) des cas, le passage au travail en continu /en journée a produit une augmentation du temps de travail des salariés et 37% constatent un ralentissement du turn over.

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur engagement en faveur du travail en continu/journée et conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

OBJECTIFS QUALITATIFS	OBJECTIFS QUANTITATIFS	INDICATEURS DE SUIVI
les partenaires sociaux pointent comme facteur déterminant du développement du travail en journée, l'exigence du client. En conséquence, ils souhaitent poursuivre la sensibilisation des donneurs d'ordre publics sur ce sujet.	Signature d'une lettre commune par les partenaires sociaux de la branche destinée aux donneurs d'ordre publics pour marquer leur engagement partagé en faveur du développement en continu/journée	A porter auprès des acteurs institutionnels et Ministères, dès que possible.

Article 4 : MOYENS DE FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI DURABLE POUR LES POPULATIONS LES PLUS ELOIGNEES DE L'EMPLOI

Acteur majeur dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle, la branche de la propreté représente 1 emploi sur 40 du secteur marchand en France (un chiffre en progression constante depuis 2007).

Il est à noter que dans la branche, près de 80 % des salariés sont de niveau V et infra V et près de 55 % sont sans diplôme. Une partie non négligeable des salariés de la branche est en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme.

Treize métiers sont accessibles via une filière complète de formation en formation initiale et continue.

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche sont attachés au développement de l'alternance visant la qualification des salariés et souhaitent également poursuivre l'accès aux savoirs de base, particulièrement pour les personnes en situation d'illettrisme.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion durable et de lutter contre les ruptures des jeunes en alternance, les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

OBJECTIFS QUALITATIFS et QUANTITATIFS	INDICATEURS DE SUIVI
<p>-La branche compte 1 600 apprentis avec un objectif de 2000 apprentis à horizon 2020.</p> <p>-Afin de favoriser l'accès à un emploi durable à l'issue de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les partenaires sociaux continuent à encourager les embauches réalisées par les entreprises au terme du contrat en alternance.</p> <p>- Les GEIQ Propreté mettent à disposition des salariés éloignés de l'emploi, auprès d'entreprises adhérentes, dans l'objectif de les qualifier et de les insérer en vue de leur recrutement durable. Par ailleurs, le taux de qualification est de 90% et le taux d'insertion durable vers les entreprises de propreté est de plus de 60%.</p> <p>Ceux-ci réalisent plus de 1 000 parcours professionnels par an en contrats d'alternance visant des CQP de la branche avec un objectif de 1 500 parcours à horizon 2020.</p>	Chiffres clés de la branche

ARTICLE 5 : MESURES RELATIVES AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Partant du constat que 83 % des contrats de travail dans les entreprises de Propreté sont des contrats à durée indéterminée mais que le recours aux CDD de remplacement est rendu nécessaire par l'exigence de continuité de services pour les clients, les partenaires sociaux souhaitent fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée adaptées à la spécificité de la branche.

L'objectif est d'estomper l'alternance de courtes périodes d'emploi et de chômage pour les salariés, tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Partant du constat que les périodes de délai de carence s'intercalant entre deux contrats de travail à durée déterminée, dans certaines conditions légales, peuvent indirectement participer à la « permittance » et afin de faciliter, à terme, une intégration des salariés dans l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs suivants :

OBJECTIFS QUALITATIFS	INDICATEURS DE SUIVI
Suppression du délai de carence entre deux CDD sur le même poste de travail tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.	Signature d'un accord collectif de branche (joint au présent accord de branche et également à la signature des partenaires sociaux).

Article 6 : MOTIVATION LIEE A L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

Article 7 : DUREE

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 8 : DEPOT, EXTENSION ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail d'une part et à la non mise en place d'un dispositif visant à majorer la cotisation patronale d'assurance chômage, d'autre part.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au Journal Officiel et à la condition que ne soit pas mis en place un dispositif visant à majorer la cotisation patronale d'assurance chômage.

Article 9 : REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

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

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

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

Article 10 : DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

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

Article 11 : ACCORD INSERE A LA CCN

Il est ajouté à la liste des Annexes de la convention collective nationale des entreprises de propreté et des services associés, une annexe intitulée « A5. Annexe sur les autres accords collectifs de branche ». Le présent accord est inséré dans cette annexe 5 à la CCN.

Fait à Villejuif, le 19 septembre 2018,

Pour les organisations patronales :

*Pour la FEP :
Le Président,
Max MASSA*

Pour les Organisations syndicales :

*Pour la Fédération Nationale des Ports & Docks
- CGT,*

*Pour la FEP :
Le Président de la Délégation patronale,
François LEROUX*

Pour la Fédération des Services - CFDT,

*Pour la Fédération de l'Équipement, des
Transports et des Services - FO,*

*Pour le SNPRO :
La Présidente,
Sylvie LESZCZYNSKY*

Pour la CSFV-CFTC,