

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 3 DU 5 MARS 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450423M
IDCC : 3043

Entre :

La FEP,

D'une part, et

La FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

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

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

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

(1) Cf. rapport annuel édition 2013.

(2) Source : DADS 2010.

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

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

Article 2

Droits nouveaux pour les salariés multi-employeurs

1. A l'article 6.2.1 « Droits des salariés à temps partiel », il est inséré au 1^{er} alinéa devant les mots « le personnel travaillant... » la référence suivante « 6.2.1.1 » ;

2. L'article 6.2.1 est complété par un article 6.2.1.2 ainsi rédigé :

« 6.2.1.2. Nouveaux droits pour les salariés multi-employeurs

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

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

a) Cumul des heures de DIF pour les salariés multi-employeurs

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

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

Dans le prolongement de l'article 5.2.26 "Formation des salariés multi-employeurs" et afin de favoriser l'accès à la formation de ces salariés, une information sur les différentes actions de formation réalisées sera effectuée dans le passeport prévu à l'article 3.5 de la présente convention collective sur la prévention des risques professionnels qui sera étendu au domaine de la formation. L'annexe I à l'article 3.5 de la convention collective nationale est par conséquent modifiée ⁽¹⁾.

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

Article 3

Contrat de travail

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

« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 du code du travail et qui permet d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié mentionne les modalités selon

(1) Cf. annexe II du présent avenant.

lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail. »

Article 4

Organisation du travail

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

« 6.2.4.1. Durée minimale de travail

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

Tout en tenant compte des contraintes organisationnelles inhérentes au secteur et confortés par les résultats qui seront émis par le comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel (cf. article 6.2.9), les signataires manifestent leur volonté, si les circonstances économiques et sociales sont réunies, de construire ensemble les conditions propres à augmenter la durée globale de travail des salariés à temps partiel et à inscrire la durée de 24 heures multi-employeurs comme un objectif à atteindre sous 5 ans.

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

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux reconnaissent que la régularité des horaires :

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

L'horaire de travail est dit régulier s'il se reproduit à l'identique chaque semaine ⁽¹⁾. 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 ⁽²⁾ et cela en raison de la nécessaire régularité des interventions chez les clients (bureaux, sanitaires...) qui s'effectuent à des horaires qui se reproduisent à l'identique d'une semaine sur l'autre.

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

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

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

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

Pour faciliter le cumul d'emplois du salarié, les partenaires sociaux ont modifié tant le contenu que la récurrence des fiches de souhaits visées à l'article 6.2.5 "Priorité d'accès à un temps plein". Celles-ci seront produites deux fois par an et mentionneront également les souhaits du salarié en termes de répartition des horaires de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Soit :

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

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

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

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

3. Devant le titre « Dérogation en cas d’application de l’accord fixant les conditions d’une garantie d’emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII) », intégré dans l’article 7 de la présente convention, il est inséré la référence suivante : « 6.2.4.3 ».

4. L’article 6.2.4.3 est ainsi rédigé :

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

Article 5

Complément d’heures

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

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

« Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d’heures ou un emploi à temps plein, l’employeur transmet deux fois par an une fiche de souhaits à remplir par chaque salarié et à retourner à l’entreprise. Cette fiche comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié ; un modèle de celle-ci figure en annexe I du présent article 6.2. »

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

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

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

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

« 6.2.5.2. Compléments d’heures

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Cas de réévaluation de l'horaire de travail

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

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

DURÉE DU COMPLÉMENT D'HEURES (D) conclu pour surcroît d'activité	NOMBRE minimum d'avenants	RÉÉVALUATION
(D) inférieure à 1 mois	4	5 %
(D) d'au moins 1 mois	2	10 %

Article 6

Heures complémentaires

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

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

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

Article 7

Faciliter l'accès au logement

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

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

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

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

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

- d'étudier les moyens d'orientation des entreprises du secteur assujetties à la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) (entreprises de 20 salariés et plus) vers un ou deux organismes collecteurs (CIL) : cette mutualisation permettrait de répondre plus

efficacement aux besoins des salariés de la branche, notamment sur le plan locatif ; le choix des organismes collecteurs recommandés s'effectuera suite à la délibération de la commission paritaire ;

- de compléter la gamme de services et de prestations apportés par les organismes collecteurs (ex. : compléter la garantie Loca-Pass). »

Article 8

Comité paritaire de suivi des dispositions sur le temps partiel

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

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

Les signataires du présent avenant conviennent de mettre en place un comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel. Ce comité, qui sera mis en place dans les 3 mois de l'extension dudit avenant, se réunira une fois par an et aura notamment pour mission de :

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

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

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

Article 9

Suppression de la possibilité de déroger au repos quotidien pour les salariés à temps partiel

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

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

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

a) Calcul pour un salarié du repos pour amplitude journalière

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

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

b) Octroi du repos pour amplitude journalière

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

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

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

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

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

c) Rémunération du repos pour amplitude journalière

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

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

Article 10

Nouvelles modalités de calcul de l'indemnité de transport pour les salariés à temps partiel

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

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

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

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

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

2. L'ancien article 5 « Principe de non-cumul » devient l'article 6 et reste inchangé.

3. L'ancien article 6 « Application » devient l'article 7 et est complété par un 2^e alinéa rédigé ainsi :

« Les dispositions de l'article 5 "Montant de l'indemnité mensuelle au 1^{er} janvier 2014" entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2014, au plus tôt et sous réserve de leur extension. Si l'extension intervenait

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

postérieurement, l'article 5 entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

Article 11

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires subordonnent l'entrée en vigueur du présent avenant à la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est ainsi convenu que, dans ces conditions, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 5 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

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

« ANNEXE I À L'ARTICLE 6.2

Fiche de souhaits. – Période.....

Nom :

Prénom :

Adresse :

Contraintes familiales (exemple : nombre d'enfants à charge...) :

Avez-vous un ou plusieurs autres employeurs ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, nombre d'heures de travail effectuées chez chacun d'eux et répartition horaire :

.....

Répartition horaire et nombre de jours de travail souhaité :

Horaires quotidiens souhaités :

Nombre de jours de travail souhaités :

Complément d'heures souhaité :

Nombre d'heures maximum souhaité :

Période de la journée souhaitée :

Période de la semaine souhaitée :

Zone géographique souhaitée :

ANNEXE II

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

	FORMATION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ Ex. : risques électriques (HO), nacelles (CACES), formations chimiques SST, PRAP, CPS propreté, etc.		FORMATION CONTINUE Ex. : diplôme, titre, CQP, activité tutorale, référent...		FICHE d'aptitude médicale	PRINCIPAUX FACTEURS de pénibilité (art. L. 4121-3-1 et D. 4121-5-1 du code du travail) (à remplir éventuellement)
Entreprise :	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
Poste occupé :					Date : SST :	
Entreprise :	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
Poste occupé :					Date : SST :	

Passeport professionnel de M