

Brochure n° 3173

Convention collective nationale

**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS**

AVENANT N° 14 DU 19 SEPTEMBRE 2018

PORTANT SUR LE DROIT SYNDICAL ET MODIFIANT LES ARTICLES 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 6.2.7
DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET CRÉANT LES ARTICLES 2.1.5, 2.1.6 ET 2.1.7

NOR : ASET1851160M

IDCC : 3043

Entre :

FEP ;

SNPRO,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à la convention collective nationale des entreprises de propriété et services associés témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser une concertation sociale dynamique au sein des entreprises de propriété.

Concernant le droit syndical dans les entreprises, les partenaires sociaux ont souhaité, comme l'y autorise la réforme travail issue de la loi du 29 mars 2018, renforcer les dispositions conventionnelles sur ce thème en :

- rendant impératives, notamment, les dispositions de la CCN des entreprises de propriété sur le décompte des salariés à temps partiel pour la détermination des seuils d'effectifs permettant la désignation des délégués syndicaux ;

- en mettant en place dans la CCN des modalités de décompte des salariés à temps partiel pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions, plus favorables que les dispositions légales et en établissant une primauté de ces dispositions conventionnelles sur celles des accords d'entreprise ;
- reconnaissant les compétences liées au mandat syndical et en augmentant le nombre des délégués syndicaux ;
- accompagnant les salariés ayant un mandat syndical tout au long de leur parcours professionnel ;
- invitant les entreprises de la branche à respecter la primauté des dispositions de la convention collective nationale portant sur le local syndical.

Les parties signataires sont convaincues qu'un dialogue social de qualité au niveau de la branche et des entreprises est de nature à assurer un cadre conventionnel favorable aux salariés et à permettre une stabilité économique et sociale indispensable aux entreprises.

Par ailleurs, dans un contexte de transfert conventionnel, la branche détient un rôle régulateur.

L'environnement spécifique de la branche de services et la structure des entreprises nécessitent de définir des conditions d'exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel leur permettant d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau national qu'au niveau des entreprises.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Création d'un article 2.1.5

« Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés »

1° Il est inséré un article 2.1.5 « Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés » de la CCN rédigé comme suit :

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

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

2° Le paragraphe a) « Modalités de décompte des salariés à temps partiel : institutions désignées » de l'article 6.2.7 « Seuils sociaux » de la présente convention collective nationale, inséré au présent article 2.1.5, est réécrit de la façon suivante :

« a) Modalités de décompte des salariés à temps partiel :

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

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

Article 2

Modification des paragraphes « Temps de fonction des délégués syndicaux » et « Commissions paritaires » de l'article 2.1.3 de la CCN

1° À l'article 2.1.3 de la CCN, le paragraphe « Temps de fonction des délégués syndicaux » est réécrit de la façon suivante :

« Temps de fonction des délégués syndicaux :

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

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

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

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

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

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

2° À l'article 2.1.3 de la CCN, le paragraphe « Commissions paritaires » est réécrit de la façon suivante :

« Les salariés devant participer aux commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés de la profession, obtiendront pour siéger à ces commissions des autorisations d'absence de la part de leur employeur.

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

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

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

Article 3

Création d'un article 2.1.6 « valorisation des parcours syndicaux »

Il est inséré un article 2.1.6 « la valorisation des parcours syndicaux » à la CCN rédigé de la façon suivante :

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

L'entretien professionnel

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

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

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

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

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

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

La formation

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

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

Valorisation des parcours syndicaux

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2141-5.1 du code du travail, l'employeur s'assure que l'évolution sur une période de 2 ans de la situation des salariés ayant un mandat syndical ne présente pas de disparités par rapport à celle des autres salariés placés dans une situation identique. À défaut de raisons objectives étrangères à toute discrimination syndicale pouvant justifier un éventuel écart de rémunération, l'employeur s'engage à le corriger dans un délai de 1 an.

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

Article 4

Création d'un article 2.1.7 « Clause de primauté relative aux dispositions conventionnelles sur le local syndical »

Il est inséré un article 2.1.7 « clause de primauté relative aux dispositions conventionnelles sur le local syndical » à la CCN rédigé de la façon suivante :

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

Article 5

Droit syndical, représentants du personnel

Le 1^{er} paragraphe de l'article 2.1.1 « Liberté d'opinion, liberté syndicale » est réécrit de la façon suivante :

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

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

Article 6

Modification de l'article 2.1.2

« Dispositions en matière de représentation du personnel et représentation syndicale »

À l'article 2.1.2. « Dispositions en matière de représentation du personnel et représentation syndicale » les trois premiers alinéas sont réécrits de la façon suivante :

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

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

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

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

Article 7

Modification à l'article 6.2.7

« Seuils sociaux » de la CCN du point « Institutions élues »

1° Au paragraphe a) « Modalités de décompte des salariés à temps partiel » de l'article 6.2.7 « Seuils sociaux », le premier alinéa du point « Institutions élues » est réécrit de la façon suivante :

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

2° Au paragraphe a) « Modalités de décompte des salariés à temps partiel » de l'article 6.2.7 « Seuils sociaux », il est inséré à la fin du point « Institutions élues », l'alinéa suivant :

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

Article 8

Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant 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 9

Durée

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Article 10

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant 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 avenant est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 19 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)