

Avenant n° 26 du 7 avril 2026 relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2650534M

IDCC : 3043

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant que la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés a fait l'objet d'une mise à jour en juillet 2011 ;

Considérant que plusieurs dispositions de ladite convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés sont dépassées par de nouvelles dispositions légales et réglementaires publiées depuis cette mise à jour ;

Considérant particulièrement l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 mettant en place une instance unique élue de représentation du personnel, le comité social et économique en substitution des précédentes instances élues de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) ;

Considérant que les partenaires sociaux se sont réunis afin d'apporter les ajustements nécessaires à la convention collective nationale ;

Article 1^{er} | Modifications apportées à la convention collective nationale

1. L'article 2.2 de la CCN « Délégués du personnel, comité d'établissement, comité central d'entreprise, comité de groupe et délégation unique du personnel »

est remplacé par l'article 2.2 « Comité social et économique » réécrit de la façon suivante :

« 2.2. Comité social et économique (CSE) »

Les dispositions du code du travail relatives au comité social et économique (CSE) s'appliquent et sont complétées par certaines dispositions explicitement précisées par le présent article.

2.2.1. Mise en place

Il est institué un comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises ayant atteint le seuil d'effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

2.2.1.1. Modalités de calcul des effectifs

Les modalités de décompte des salariés à temps partiel, pour apprécier les seuils d'effectif, sont déterminées conformément à l'article 6.2.7 de la présente convention collective et rappelées ci-dessous.

Modalités de décompte des salariés à temps partiel pour les institutions élues : pour déterminer l'obligation de mettre en place le CSE, ses commissions ainsi que le nombre de représentants à élire, le décompte des effectifs s'effectue comme suit :

- salariés à temps plein ou effectuant une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 25 heures : 1 unité ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 25 heures et supérieure à 9 heures : prorata entre les horaires inscrits à leur contrat et la base de 25 heures ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 9 heures : application du rapport de 9 sur 25 pour chaque salarié, indépendamment du nombre d'heures inscrit dans le contrat.

Hormis le mode de décompte des salariés à temps partiel plus favorable que la loi rappelée ci-dessus, l'ensemble des autres règles applicables aux calculs des effectifs définies par les dispositions légales en vigueur s'appliquent.

Ainsi, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ;
- ainsi que les salariés temporaires.

Sont exclus du décompte des effectifs :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- les apprentis ;

- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée.

2.2.1.2. Le cadre de la mise en place du CSE

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts est déterminé, dans les conditions fixées par le code du travail, par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Ainsi, la configuration du comité social et économique peut être adaptée, dans chaque entreprise, afin de déterminer un périmètre de représentation favorisant la qualité du dialogue social.

2.2.1.3. Élections professionnelles

Un protocole d'accord préélectoral fixe :

- le nombre et la composition des collèges électoraux ;
- la répartition du personnel entre les collèges et des sièges entre les différentes catégories du personnel ;
- la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (dans le cadre du dispositif de représentation équilibrée des femmes et des hommes) ;
- les modalités générales d'organisation et le déroulement des opérations électorales.

Électorat et éligibilité

Les conditions d'électorat (pour voter) et d'éligibilité (pour se porter candidat) sont fixées par le code du travail. Toutefois, l'ancienneté requise est de 3 mois pour l'électorat et de 10 mois pour l'éligibilité.

Les conditions d'ancienneté requises en matière de représentation du personnel et/ou de représentation syndicale s'apprécient par rapport au contrat de travail en cours, y compris lorsque celui-ci a été transféré en application de l'article 7 de la présente convention collective.

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

Modalités d'organisation du vote

L'organisation du vote est librement déterminée dans le protocole préélectoral selon les modalités admises par la loi et les plus adaptées à la situation de l'entreprise. Par principe, le vote est organisé en présentiel. Cependant, compte tenu de la dispersion des salariés, le vote par correspondance est admis. Les conditions matérielles du vote sont prévues par le protocole d'accord préélectoral. La fourniture d'enveloppes affranchies en cas de vote par correspondance est laissée à la charge de l'employeur.

Exercice du droit de vote pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise utilisatrice (client)

Bien que la loi accorde la possibilité aux salariés de l'entreprise de propriété qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice (client) et y travaillent depuis au moins douze mois continus, de pouvoir choisir de voter aux élections du CSE dans l'entreprise qui l'emploie ou dans l'entreprise utilisatrice, les partenaires sociaux

soulignent la nécessité de préserver une représentation syndicale et élue dans les entreprises de propreté afin d'y maintenir un dialogue social effectif.

Ainsi, tout en garantissant la possibilité pour le salarié d'exprimer librement son choix, les partenaires sociaux privilégient un vote au sein de l'entreprise qui l'emploie.

2.2.2. Composition

2.2.2.1. Comité social et économique (CSE)

Le CSE comprend notamment l'employeur et les membres élus du personnel. Le nombre de représentants à élire dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, selon le périmètre retenu pour l'élection. Le calcul des effectifs s'effectue suivant les dispositions prévues par le code du travail et l'article 2.2.1.1 "Modalités de calcul des effectifs" à la date du premier tour des élections. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants, dans les conditions définies par l'article R. 2314-1 du code du travail, à défaut de stipulations prévues par le protocole d'accord préélectoral ou par accord collectif.

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ainsi que le volume des heures individuelles de délégation, dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions du code du travail.

La liste nominative des membres du CSE (représentants syndicaux compris) est affichée dans les locaux de travail et indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du CSE.

Les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire. Ils reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Représentant syndical au CSE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Il est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Il est choisi parmi les salariés de l'entreprise ou, pour le CSE d'établissement, parmi ceux de l'établissement, et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Un salarié ne peut siéger simultanément dans le même CSE en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès de celui-ci.

2.2.2.2. Comité social et économique (CSE) central

Le comité social et économique central comprend notamment l'employeur et les membres élus du personnel.

Le CSE central est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants qui sont élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres dans les conditions fixées par le code du travail.

2.2.3. Durée des mandats des représentants du personnel au CSE

Conformément au code du travail, la durée des mandats des représentants du personnel est fixée à quatre ans, à défaut d'une durée plus courte prévue par accord collectif.

2.2.4. Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies par le code du travail et varient selon que l'entreprise emploie moins de 50 salariés ou 50 salariés et plus.

2.2.4.1. Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les missions principales de la délégation du personnel du CSE sont notamment les suivantes :

- présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

2.2.4.2. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE a notamment pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. Il dispose des attributions générales dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail définies par le code du travail.

Il exerce les attributions applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Il assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Informations et consultations

Le CSE est informé et consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le CSE est consulté de façon récurrente sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (notamment sur la formation ; la santé, la sécurité et les conditions de travail).

Lors de ces consultations, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Les informations nécessaires à ces consultations récurrentes sont réunies dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Enfin, le CSE est également consulté ponctuellement sur tous les thèmes listés par le code du travail.

2.2.5. Crédit d'heures

En application du code du travail, bénéficient d'un crédit d'heures de délégation :

- les membres titulaires du CSE ;
- les représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;

- les représentant syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans celles d'au moins 501 salariés mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Les heures de délégation ainsi que le temps passé aux réunions du CSE sont considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Elles doivent être utilisées :

- exclusivement pour l'exercice des fonctions représentatives pour lesquelles elles sont allouées et conformes à la mission du CSE ;
- pendant l'horaire habituel de travail, sauf si les nécessités du mandat le justifient ;
- dans le respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et du repos journalier et hebdomadaire.

Le nombre d'heures de délégation est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par un accord collectif. À défaut, les membres titulaires du CSE disposent du nombre d'heures de délégation prévu par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Dispersion de sites

En cas dispersion de sites, les membres titulaires du CSE bénéficient d'un nombre supplémentaire d'heures de délégation de 5 heures par mois, à condition que l'entreprise ou l'établissement n'ait pas prévu dans son protocole d'accord préélectoral ou dans un accord collectif :

- un volume global total d'heures de délégation au moins aussi favorable que celui prévu par le code du travail augmenté du présent nombre supplémentaire d'heures en cas de dispersion de sites ;
- ou la mise en place de représentants de proximité.

Forfait bureau

Le forfait bureau, dont les modalités sont définies ci-après, s'applique dans le CSE d'entreprise d'au moins 300 salariés ou dans le(s) CSE d'établissement(s) d'au moins 300 salariés.

Le secrétaire et, le cas échéant le trésorier, au sein du bureau du CSE concerné, peuvent bénéficier en commun d'un forfait supplémentaire d'heures de délégation de 10 heures par mois, à condition qu'un protocole d'accord préélectoral ou un accord collectif n'ait pas prévu un volume global total d'heures de délégation au moins aussi favorable que celui prévu par le code du travail augmenté du présent forfait bureau.

Ce forfait supplémentaire d'heures de délégation :

- est attribué au secrétaire du CSE qui a la possibilité de l'utiliser en tout ou partie ;
- peut-être mutualisé, en tout ou partie chaque mois, entre le secrétaire du CSE et le trésorier. Dans ce cas, ces derniers informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Le nombre supplémentaire d'heures de délégation attribué par le présent article (en cas de dispersion de sites et le forfait bureau) n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

2.2.6. *Fonctionnement*

L'article 2.1.2 de la présente CCN prévoit des dispositions particulières encadrant les conditions de déplacement des représentants du personnel (syndicaux et élus) sur les différents lieux de travail. Il est notamment rappelé que les membres élus du CSE

peuvent circuler librement dans l'entreprise et sur l'ensemble des lieux où celle-ci intervient.

Organisation des réunions

Les réunions du CSE sont organisées en présentiel par principe.

Le recours à la visio-conférence est possible et encadré par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. À défaut d'accord, au-delà de la limite de trois réunions par année civile prévue par la loi, le recours à la visio-conférence reste possible mais uniquement en format mixte : l'accès aux réunions en présentiel doit être garanti aux participants qui le souhaitent.

Réunion sur la formation professionnelle et le logement Les partenaires sociaux rappellent l'importance de porter une attention particulière sur :

- l'accès à la formation professionnelle ;
- et les difficultés d'accès au logement auxquelles sont confrontés les salariés de la branche.

En complément des attributions existantes définies par la loi, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, une réunion annuelle est dédiée à ces sujets. Les autres entreprises sont également invitées à se saisir de ces questions.

Commission formation Le CSE constitue une commission de la formation professionnelle dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés.

2.2.7. Moyens du CSE

2.2.7.1. Moyens matériels

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité, un local leur permettant d'accomplir leur mission et notamment de se réunir. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il s'agit d'un local aménagé et du matériel nécessaire à ses fonctions.

2.2.7.2. Subvention de fonctionnement

Le CSE d'au moins 50 salariés bénéficie d'un budget de fonctionnement versé par l'employeur et dont le montant est défini par les dispositions légales.

2.2.7.3. Contribution destinée aux activités sociales et culturelles

Pour financer ses activités sociales et culturelles, le CSE d'au moins 50 salariés reçoit une contribution annuelle versée par l'employeur. À défaut d'accord collectif fixant le montant de la contribution, la participation de l'employeur est fixée à 0,30 % de la masse salariale brute telle que définie par les dispositions légales (ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat à durée indéterminée).

2.2.8. Protection des représentants du personnel au CSE

La protection des représentants du personnel au CSE contre le licenciement est assurée conformément aux dispositions légales. »

2. À l'article 4.1.2 « Période d'essai »

1° À l'alinéa 2, premier tiret, il est inséré après les mots « chefs d'équipe » les mots suivants : « (de ASP à CE3) » ;

2° À l'alinéa 4, premier tiret, il est inséré après les mots « chefs d'équipe » les mots suivants : « (de ASP à CE3) » ;

3° Au dernier alinéa :

3.1° après le mot « l'entreprise », le mot « à » est remplacé par « dans les 3 mois suivant » ;

3.2° il est ajouté à la fin de l'alinéa, la phrase suivante « Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. »

3. À l'article 4.2 « Ancienneté »

1° À l'alinéa 1, après les mots « en vertu du contrat de travail en cours, » sont insérés les mots suivants : « y compris lorsque celui-ci a été transféré en application de l'article 7 de la présente CCN, » ;

2° À l'alinéa 2, à la seconde phrase :

2.1° « 4.7.6 » est supprimé ;

2.2° les mots « y compris lorsque celui-ci a été transféré en application de l'article 7 de la présente CCN. » sont insérés à la fin de la phrase.

4. À l'article 4.7.2 « Heures supplémentaires »

1° L'alinéa 1 est ainsi réécrit :

« Les entreprises disposent d'un contingent annuel de 220 heures supplémentaires pouvant être effectuées après information du comité social et économique » ;

2° À l'alinéa 3, dans le second tiret, les mots « comme prévu à l'article L. 3121-22 du » sont remplacés par les mots « conformément au ».

5. À l'article 4.7.5 « Jours fériés »

L'alinéa 3 est ainsi réécrit :

« Cette condition d'ancienneté n'est pas requise pour le 1^{er} mai. »

6. À l'article 4.7.6 « Prime d'expérience »

1° L'alinéa 1 et 2 sont supprimés ;

2° À l'alinéa 3, le premier mot « Cette » est remplacé par « La ».

7. L'article 4.8.3 « Congé parental d'éducation »

est ainsi réécrit :

« Tout salarié qui remplit les conditions définies par la loi peut bénéficier d'un congé parental d'éducation selon les modalités prévues par le code du travail. »

8. À l'article 4.9.1 « Absences pour maladie ou accident » « a) Indemnisation des absences pour maladie ou accident »

Il est ajouté à la fin du a les dispositions suivantes :

« Cas particulier des salariés dont l'activité principale se situe dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle Il est rappelé que ces salariés bénéficient des dispositions particulières prévues par le droit local accordant un droit, sans condition d'ancienneté, ni délai de carence, au maintien de la rémunération en cas d'empêchement pour le salarié d'accomplir son travail dans les conditions définies par l'article L. 1226-23 du code du travail. »

9. À l'article 4.9.3 « Mandats publics. Fonctions électives ou collectives »

À l'alinéa 1, les mots « conseil général » sont remplacés par les mots « conseil départemental ».

10. À l'article « Congés payés », l'article 4.10.1 « Généralités »

1° À l'alinéa 4, après les mots « conjoints salariés » sont insérés les mots « et les partenaires de Pacs » ;

2° À la première phrase du dernier alinéa, les mots « de l'article L. 3141-9 » sont supprimés.

11. À l'article 4.10.2 « Travailleurs des DOM-TOM et travailleurs étrangers »

1° Dans le titre, les abréviations « DOM-TOM » sont remplacées par les abréviations « DROM-COM » ;

2° À l'alinéa 1, la première phrase est ainsi réécrite :

« Afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et régions d'outre-mer et des collectivités 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, cette région, cette collectivité 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. »

12. À l'article 4.10.3 « Congés pour événements personnels », le « a) Sans condition d'ancienneté »

est ainsi réécrit :

« a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- conclusion d'un Pacs par le salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou d'un concubin : 3 jours ;
- décès d'un père ou d'une mère : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un des beaux-parents de la personne avec laquelle le ou la salarié(e) est marié(e) ou Pacsé(e) : 3 jours.

En cas de décès d'un enfant ou de la personne à la charge effective et permanente :

- enfant de moins de 25 ans ou enfant quel que soit l'âge, lui-même parent ou personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (qu'elle soit parent ou non) : 14 jours ;
- enfant ne remplissant pas l'une des conditions ci-dessus : 12 jours. »

13. À l'article 4.11.2 « Préavis réciproque »

1° Au « a) Personnel agent de propreté » :

1.1° sont insérés, à la fin de ce titre, les mots « (de ASP à CE3) » ;

1.2° au 3^e point, les mots « 1 semaine » sont remplacés par les mots « 2 semaines » ;

2° À la dernière phrase, les mots « ou inaptitude non consécutive à un accident de travail » sont supprimés.

14. À l'article 4.11.3 « Indemnité de licenciement », alinéa 6

1° Les mots « d'une année » sont remplacés par les mots « huit mois » et le mot « ininterrompue » est remplacé par le mot « ininterrompus » ;

2° Au 1^{er} tiret, les mots « 1/5^e » sont remplacés par les mots « 1/4 » et sont ajoutés après le mot « ancienneté » les mots suivants « pour les années jusqu'à 10 ans » ;

3° Au 2^d tiret, la phrase « montant auquel il faut ajouter 2/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. » est remplacée par « – 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. »

15. À l'article 4.14.1 « Commission paritaire nationale de l'emploi »

L'ensemble des dispositions de cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les missions de cette commission sont définies à l'article 5 de la CCN. »

16. À l'article 4.14.2 « Licenciement pour cause économique »

À l'alinéa 2, les mots « comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont nécessairement consultés » sont remplacés par les mots « comité social et économique est nécessairement consulté ».

17. L'article 5.5.2.2 « L'entretien professionnel »

est remplacé par l'article 5.5.2.2 « L'entretien de parcours professionnel » réécrit de la façon suivante :

« En application du code du travail, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Tout salarié, restant employé dans la même entreprise, bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :

- aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- à ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- à ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail. Il peut se tenir le même jour que l'entretien annuel dès l'instant que les invitations et les comptes rendus sont distincts.

L'entretien de parcours professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise.

L'entretien de parcours professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation, mandat syndical, etc.) ou encore après un arrêt maladie de plus de six mois, sauf si le salarié a bénéficié d'un entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre du formulaire de liaison visé à l'article 6.2.5 de la CCN. Il est rappelé que l'employeur transmet deux fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au comité social et économique (CSE).

Conformément aux dispositions légales, tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien de parcours professionnel et l'état des lieux récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...)

Des spécificités sont prévues à l'article 5.5.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens de parcours professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif. »

18. À l'article 5.5.2.3 « Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 CCN) »

1° Sur l'ensemble de cet article les mots « entretien professionnel » sont remplacés par « entretien de parcours professionnel », y compris dans le titre ;

2° À l'alinéa 2, le nombre « 9 » est remplacé par « 12 » ;

3° À l'alinéa 4, le mot « six » est remplacé par « huit » ;

4° À l'alinéa 5, le mot « cinq » est remplacé par « sept ».

19. À l'article 6.1.3 « Heures supplémentaires »

- 1° À l'alinéa 1, le nombre « 190 » est remplacé par « 220 » ;
- 2° Au dernier alinéa, les mots « aux articles L. 3121-22 et suivants du » sont remplacés par le mot « au ».

20. À l'article 6.1.4 « Organisation du temps de travail »

- 1° Dans le « a) Répartition du temps de travail », les mots « prévue par l'article 6.4 de la présente convention » sont supprimés ;
- 2° Dans le « b) Durée moyenne de travail. Aménagement du temps de travail » :
 - 2.1° au point « Rémunération mensuelle moyenne », alinéa 2 : la phrase « 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. » est remplacée par la phrase « La déduction des heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées est calculée en multipliant la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail que le salarié aurait dû réellement effectuer durant ces absences » ;
 - 2.2° au point « Chômage partiel en cours de période semestrielle » :
 - 2.2.1° dans l'intitulé, les mots « Chômage partiel » sont remplacés par les mots « Activité partielle » ;
 - 2.2.2° à la fin de la phrase, les mots « d'allocations spécifiques du chômage partiel » sont remplacés par « d'activité partielle » ;
 - 2.3° au point « Limite maximale à la durée du travail en cours de période semestrielle », alinéa 2 : à la fin de la phrase, sont ajoutés les mots « calculées en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. » ;
 - 2.4° au point « Consultation des représentants du personnel » :
 - 2.4.1° à la première phrase les mots « Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés » sont remplacés par les mots : « Le comité social et économique, s'il existe, est consulté » ;
 - 2.4.2° à la seconde phrase, les mots « comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « comité social et économique ».

21. À l'article 6.1.5 « Dispositions spécifiques à l'encadrement »

À la dernière phrase, les mots « des articles L. 3121-10 et suivants » sont supprimés.

22. À l'article 6.2.4.1 « Durée minimale de travail »

À l'alinéa 4, les mots « comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique ».

23. À l'article 6.2.5.1 « Priorité d'accès à un emploi à temps plein »

- 1° À l'alinéa 3, les mots « comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique » ;
- 2° À l'alinéa 5, dernière phrase, les mots « comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique ».

24. À l'article 6.2.5.2 « Les compléments d'heures » au « a) Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement du complément d'heures »

Dans la dernière phrase, les mots « comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique ».

25. À l'article 6.2.7 dans la CCN « Seuils sociaux : modalités de décompte des salariés à temps partiel »

1° Il est ajouté dans la parenthèse du point « institutions désignées », après les mots « représentants de sections syndicales » les mots suivants « représentant syndical au CSE, représentant syndical au CSE central, ... » ;

2° Dans les 3 tirets du point « institutions élues », tous les nombres « 27 » sont remplacés par « 25 ».

26. À l'article 6.3 « Le travailleur de nuit »

1° Dans le titre le mot « travailleur » est remplacé par « travail » ;

2° Dans le sixième considérant, « L. 3122-40 » est remplacé « L. 3122-15 » ;

3° À l'article 6.3.1 « Statut de travailleur de nuit », au 2^d alinéa, « L. 3122-31 » est remplacé par « L. 3122-5 » et « R. 3122-8 » est remplacé par « L. 3122-23 ».

4° L'article 6.3.2 « Repos compensateur attribué au travailleur de nuit » est ainsi réécrit :

« Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à un repos compensateur pour le travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois, calculé ainsi :

Nombre d'heures de travail de nuit dans l'année civile	Repos compensateur égal au pourcentage du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois, défini ci-dessous
Pour la tranche jusqu'à 540 heures	2 %
Pour la tranche au-delà de 540 heures	3 %

5° À l'article 6.3.3 « Durées maximales » :

5.1° Avant le premier alinéa, il est inséré le nouvel alinéa suivant :

« Compte tenu que les activités réalisées par les entreprises de propreté dans les locaux des clients la nuit sont rendues nécessaires pour assurer la continuité du service ou de la production ainsi que la continuité de l'activité économique des clients, le dépassement de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire est justifié » ;

5.2° Dans l'actuel premier alinéa, les mots « à l'article R. 3122-12 » sont supprimés ;

6° À l'article 6.3.5 « Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit » dans le titre, les mots « qui ont » sont remplacés par « ayant » ;

7° Après l'article 6.3.5, il est inséré de nouveaux articles ainsi rédigés :

« 6.3.6. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés

6.3.6.1. Prévenir et préserver la santé et la sécurité du salarié travaillant la nuit

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision concernant la mise en place ou une modification significative de l'organisation du travail de nuit.

Les entreprises doivent être particulièrement attentives à la protection des salariés travaillant la nuit en évitant l'isolement des salariés ou, lorsque cela n'est pas possible, en prévoyant des dispositifs de communication ou d'alarme appropriés. Les consignes

de sécurité et les plans de secours sont affichés ainsi que la liste des numéros à contacter en cas d'urgence.

Suivi médical : le salarié ayant le statut de travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée préalablement à son affectation au poste de travail, ainsi que d'un suivi médical régulier dans les conditions définies par le code du travail.

Maternité : la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui a le statut de travailleur de nuit, peut être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal (lorsque la salariée y renonce dans les conditions prévues par la loi) :

- sur sa demande ;
- lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce dernier peut également prolonger cette affectation à un poste de jour jusqu'à un mois après son retour du congé postnatal.

Les entreprises sont invitées à communiquer sur les droits liés à la maternité auprès de leurs salariés travaillant la nuit.

6.3.6.2. Faciliter les relations du salarié travaillant la nuit avec l'entreprise

L'employeur veille à mettre en place un moyen de communication adapté permettant aux salariés travaillant la nuit de consulter les informations relatives à la vie de l'entreprise et d'exprimer leurs questions à la direction. Le salarié travaillant la nuit à la faculté, à sa demande, d'être reçu au moins une fois par an par un responsable de son service.

6.3.7. Mesures destinées à faciliter l'articulation de la vie professionnelle des salariés travaillant la nuit avec leur vie personnelle

Moyens de transport : en l'absence de véhicule, les entreprises sont invitées à adapter, dans la mesure du possible, les horaires des salariés travaillant la nuit, en accord avec eux et les contraintes des clients, pour les rendre davantage compatibles avec les horaires des moyens de transport collectifs desservant le lieu de travail.

Salarié(e) monoparental(e) : le salarié travaillant la nuit qui assume seul la garde d'au moins un enfant de moins de 15 ans, bénéficie d'une priorité renforcée sur sa demande d'affectation à un emploi de jour au sein de l'entreprise, dès lors qu'une telle affectation est disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences.

6.3.8. Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant le jour et les salariés travaillant la nuit, quel que soit leur genre. Les entreprises doivent ainsi veiller à offrir aux salariés travaillant la nuit les mêmes opportunités en termes de recrutement, de formation professionnelle, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion, notamment.

Accès à la formation : les dispositions prévues à l'article 5 de la présente CCN visant à promouvoir l'accès à la formation pour les femmes, les salariés multi-employeurs, les salariés à temps partiel et ceux œuvrant sur plusieurs sites s'appliquent sans distinction aux salariés travaillant le jour et/ou la nuit. À ce titre, ne peut constituer un frein à l'accès à la formation professionnelle continue l'incompatibilité des horaires de la formation avec les horaires de travail de nuit d'un salarié. Les formations dispensées dans ce cadre doivent respecter les dispositions légales relatives aux repos obligatoires journaliers et hebdomadaires ».

8° L'actuel article « 6.3.6 Autres dispositions » devient « 6.3.9 Prime de panier et organisation des temps de pause » ;

9° L'actuel article 6.3.7 « Préconisation du respect d'une primauté de branche relative aux compensations liées au travail de nuit » :

9.1° Est recodifié « 6.3.10 » ;

9.2° Au 2^e tiret « qui ont » est remplacé par « ayant » ;

9.3° Le 3^e tiret est ainsi réécrit : « – Article 6.3.9 de la CCN « Prime de panier et organisation des temps de pause ».

27. À l'article 6.4.2 « modalités de dérogation au repos quotidien »

1° À l'alinéa 1 :

1.1° première phrase, après les mots « par mois », sont insérés les mots « et exerçant l'une des activités mentionnées à l'article D. 3131-4 du code du travail, » ;

1.2° au 3^e tiret, les mots « à 4 % du » sont remplacés par « au » ;

2° Au « a) Calcul pour un salarié du repos pour amplitude journalière », alinéa 2 : les mots « (nombre d'heures de repos manquantes × 4 %) » sont remplacés par les mots « qui est égale au nombre d'heures de repos manquantes ».

28. Dans l'article 7 « Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire »

1° À l'article 7.2 « Obligation à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante) », seconde phrase : les mots « comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique » ;

2° À l'article 7.3 « Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante) » :

2.1° au II « Information du personnel et des délégués du personnel » ;

2.1.1° l'intitulé est ainsi réécrit « II. Information du personnel et du comité social et économique » ;

2.1.2° à l'alinéa 2, les mots « comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique » ;

2.2° au III « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés », B « Salariés non affectés exclusivement au marché repris », dans la 2^{de} phrase, les mots « l'article L. 3141-22 du » sont remplacés par le mot « le » ;

3° À l'article 7.6 « Autres dispositions », alinéa 2 :

3.1° après la 2^e phrase, il est inséré les dispositions suivantes : « À cette fin, l'entreprise entrante après avoir demandé les coordonnées de l'entreprise sortante (réalisant les prestations dans les anciens locaux) auprès de son client, devra se faire connaître auprès de cette dernière. L'entreprise sortante établira la liste des salariés remplissant les conditions pour en bénéficier et la transmettra à l'entreprise entrante. » ;

3.2° à la 3^e phrase, les mots « son application » sont remplacés par les mots « l'application de la priorité d'emploi » ;

4° À l'annexe 1 « Liste complète de l'effectif du chantier établie par l'entreprise sortante » :

4.1° le sigle « SST » est remplacé par le sigle « SPST » ;

4.2° la case « Heures acquises au titre du DIF (proratisées en cas de transfert partiel) » est supprimée ;

5° À l'annexe 3 « Modèle de passeport professionnel », tous les sigles « SST » sont remplacés par le sigle « SPST ».

29. À l'article 8.0 « Intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire »

Au 2^d alinéa, après les mots « niveaux EA4 » sont insérés les mots « à MA2 » et les mots « et MA2 » sont supprimés.

30. L'article 8.1.11 « Revalorisations des prestations »

est ainsi réécrit :

« Le contrat de prévoyance signé entre l'entreprise et l'organisme assureur doit déterminer les conditions de revalorisation des prestations rente éducation, incapacité temporaire, incapacité permanente et invalidité .»

Article 2 | *Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant mettant à jour la convention collective justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés ; des dispositions particulières étant prévues expressément le cas échéant. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | *Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Le nouvel article 2.2 de la CCN s'applique au CSE résultant des premières élections professionnelles qui suivent l'entrée en vigueur du présent avenant.

Fait à Villejuif, le 7 avril 2026.

(Suivent les signatures.)